

2026-2030

# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Ayuntamiento de Doña Mencía  
Plaza de Andalucía, 1  
Doña Mencía (Córdoba)

## ÍNDICE

1.- Introducción.....	.....
2.- Fundamentación y marco normativo.....	.....
3.- Principios generales del plan.....	.....
4.- Ámbitos de aplicación.....	.....
5.- Objetivos generales del Plan.....	.....
6.- Áreas estratégicas del Plan.....	.....
1. Promoción de la Igualdad y participación social de las mujeres	
2. Empleo, formación, corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo	
3. Cultura, educación y deportes	
4. Medios de comunicación y usos no sexistas del lenguaje	
5. Salud e inclusión social	
6. Prevención y eliminación de la violencia de género	
7. Medio Ambiente, urbanismo y entorno público	
7.- Sistema de seguimiento y evaluación.....	.....

## 1.- Introducción

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental de la democracia y un eje clave para el desarrollo social, económico y cultural de la ciudadanía. Las administraciones públicas, como garantes del interés general, tienen la responsabilidad de impulsar políticas activas que promuevan la igualdad de oportunidades y eliminen cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

El Ayuntamiento de Doña Mencía tiene una larga trayectoria en la implementación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Partiendo del diagnóstico actual del estado de la igualdad de género en la localidad y de la evolución del plan anterior, va a permitir establecer las líneas de actuación necesarias para implementar un plan de igualdad adaptado a las necesidades actuales.

Con este II Plan de Igualdad Municipal, el Ayuntamiento reafirma su compromiso con la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, dando continuidad y profundizando en las actuaciones iniciadas en el primer plan. Este nuevo marco estratégico se elabora a partir del análisis de la realidad local, incorporando la participación de los distintos agentes sociales y teniendo en cuenta los avances logrados y los retos aún pendientes.

El II Plan de Igualdad se concibe como una herramienta viva y dinámica, orientada a promover una sociedad más justa, inclusiva e igualitaria, estableciendo objetivos, medidas y mecanismos de seguimiento que permitan avanzar de manera efectiva hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito municipal.

## 2.- Fundamentación y marco normativo

Los planes de Igualdad son el instrumento para el cambio hacia modelos más igualitarios y ese es el espíritu que subyace en el presente plan. Este ha sido concebido de acuerdo al principio de transversalidad, dado que es un documento en el que se compromete el Ayuntamiento a todos los niveles, técnicos, políticos, e incorpora la perspectiva de género en el desarrollo del conjunto de todas las actividades que se planifiquen en esta entidad local, incorporando además acciones positivas para compensar las desigualdades de partida.

La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental para todas las personas, y es a través del Plan de Igualdad, donde se intentan superar las discriminaciones sexistas y donde se promueve el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Principio que está respaldado por la normativa estatal e internacional.

Como indica la Ley Orgánica 3/2007 de 30 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Este será el documento marco de actuación en materia de igualdad para el periodo 2026-2030 y se presenta como un instrumento de gobierno local para combatir situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos del municipio.

En consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, este plan se alinea especialmente con:

- El ODS 3. **Salud y Bienestar**, a través de la promoción de la salud integral. También a través de la prevención de violencias y situaciones de vulnerabilidad.
- El ODS 4. **Educación de calidad**, promoviendo la igualdad en el acceso y la calidad educativa en todos los niveles para mujeres y hombres.
- El ODS 5. **Igualdad de género**, abordando la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia de género, así como la promoción de la plena participación y liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos. Este es el objetivo central de cualquier plan de Igualdad.

- El ODS 8. **Trabajo decente y crecimiento económico**: garantizando condiciones laborales equitativas y oportunidades de empleo para ambos géneros.
- El ODS 10. **Reducción de las desigualdades**: implementando medidas para combatir la exclusión y desigualdad social.
- El ODS 11. **Ciudades y comunidades sostenibles**: hace referencia al diseño de espacios públicos seguros e inclusivos, al urbanismo con perspectiva de género, a una movilidad y unos servicios adaptados a las necesidades de la población, así como a la participación ciudadana equilibrada en la toma de decisiones locales.
- El ODS 16. **Paz, justicia e instituciones sólidas**: fomentando instituciones locales inclusivas, participativas y sensibles al enfoque de género.
- El ODS 17. **Alianzas para lograr objetivos**: el plan de igualdad impulsa la colaboración con distintas asociaciones y entidades locales y promueve la coordinación interinstitucional.

En conclusión, un Plan de Igualdad municipal es una herramienta clave para la localización de la Agenda 2030, especialmente de los ODS 5, 8, 10, 11 Y 16.

### 3.- Principios generales del Plan

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en una serie de principios generales que orientan su diseño, desarrollo, aplicación y evaluación. Estos principios constituyen el marco de referencia que garantiza un enfoque coherente, integral y eficaz en la incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, aseguran que las actuaciones previstas respondan a las necesidades reales, promoviendo una mejora continua y sostenible en materia de igualdad.

- **Transversal e interseccional.** El plan integra la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas, políticas y actuaciones municipales, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones derivadas de la interacción del género con otros factores como la edad, el origen, la discapacidad, la orientación sexual o la situación socioeconómica.
- **Activo y preventivo.** El plan no se limita a corregir desigualdades existentes, sino que actúa de forma proactiva anticipándose a las discriminaciones y promoviendo cambios estructurales que eviten su reproducción.
- **Colectivo e integrador.** Implica a todas las áreas municipales y a la ciudadanía en su conjunto, fomentando la corresponsabilidad y garantizando la inclusión de todos los colectivos, especialmente aquellos en situación de mayor vulnerabilidad.
- **Consensuado.** Se elabora y desarrolla mediante el diálogo y la participación de los distintos agentes implicados (personal municipal, responsables políticos, tejido asociativo y ciudadanía), favoreciendo el compromiso y la legitimidad del plan.
- **Participativo.** El Plan promueve la participación activa y continua de la ciudadanía, los colectivos locales y el personal municipal en su implementación, seguimiento y evaluación, favoreciendo la adecuación de las actuaciones a la realidad del municipio.
- **Corresponsable.** La consecución de la igualdad de género se asume como una responsabilidad compartida por todas las áreas municipales, integrando la perspectiva de género de forma coordinada y evitando que recaiga exclusivamente en un área o servicio concreto.
- **Dinámico.** Se concibe como un instrumento flexible y adaptable, capaz de ajustarse a los cambios sociales, normativos y organizativos que se produzcan.

durante su vigencia.

- **Sistemático.** Responde a una planificación ordenada y coherente, basada en un diagnóstico previo, con objetivos claros, medidas estructuradas, indicadores de seguimiento y mecanismos de evaluación.
- **Evaluable y medible.** Todas las acciones y objetivos del plan deben ser evaluados mediante indicadores claros, para comprobar su impacto real y ajustar estrategias si es necesario.
- **Innovador.** Incorpora nuevas metodologías, tecnologías o experiencias exitosas de otras administraciones para mejorar la efectividad del plan.
- **Sostenible.** Garantiza que las medidas del plan puedan mantenerse en el tiempo y generar cambios estructurales duraderos en la igualdad de género.
- **Temporal.** Tiene una duración determinada, con un calendario de ejecución definido, que permite evaluar periódicamente los resultados y diseñar nuevos planes a partir de la experiencia adquirida.

#### 4.- Ámbitos de aplicación

Ámbito territorial: Este II Plan de Igualdad es de aplicación, en toda su eficacia, para toda la ciudadanía en el territorio del municipio de Doña Mencía.

Ámbito personal: El Plan se aplica a la totalidad de la ciudadanía de Doña Mencía.

Ámbito temporal: El Plan se mantendrá vigente por un periodo de cuatro años desde **XXXXXXXXX de 2026 hasta XXXXXXXXXXXX de 2030**. Durante este espacio de tiempo se irán implementando las acciones programadas, siendo prorrogadas, en su caso, hasta la aprobación del siguiente plan de Igualdad.

## 5.- Objetivos generales del Plan

1. Dotar al municipio del II Plan de Igualdad Municipal, dirigido a la ciudadanía, que establezca la estrategia y las líneas de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante el periodo 2026-2030, basado en un diagnóstico previo de la situación del municipio.
2. Analizar la situación de partida de la igualdad de oportunidades en el municipio, identificando desigualdades, necesidades y ámbitos de mejora que fundamenten la planificación y evaluación de las actuaciones.
3. Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la gestión municipal, incorporándola en todas las áreas, políticas, programas y servicios públicos del Ayuntamiento.
4. Promover una sociedad municipal igualitaria, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y favoreciendo un entorno que responda a las necesidades de las familias, impulsando la conciliación y la corresponsabilidad.
5. Proteger la salud, mejorar las condiciones laborales y favorecer el desarrollo profesional de las mujeres, especialmente de las trabajadoras gestantes o que han sido madres, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Mejorar la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población, incorporando la perspectiva de género en las políticas municipales y atendiendo a las necesidades específicas de mujeres y hombres.
7. Impulsar cambios culturales y sociales que consoliden la igualdad real y efectiva, fomentando valores igualitarios y eliminando estereotipos y roles de género.
8. Favorecer la participación activa de la ciudadanía y el asociacionismo, promoviendo la implicación social, el empoderamiento de las mujeres del medio rural y su presencia en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones.
9. Prevenir, sensibilizar y erradicar la violencia de género, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, reforzando la coordinación institucional, la prevención y la atención integral a las víctimas.

10. Promover una comunicación inclusiva y el respeto a la diversidad, garantizando el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los medios de comunicación municipales visibilizando la diversidad sexual y de género.
11. Fomentar la educación en igualdad desde edades tempranas, impulsando prácticas coeducativas, la corresponsabilidad y la prevención de estereotipos y roles de género en los centros educativos.
12. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo urbano, garantizando espacios públicos seguros, accesibles e inclusivos que respondan a las necesidades de toda la ciudadanía.

## 6.- Áreas Estratégicas del Plan

El Plan de Igualdad de Oportunidades se articula en siete áreas estratégicas de actuación. Cada una de ellas incluye objetivos específicos orientados a generar cambios reales y medibles. Para su consecución, se desarrollarán diversas acciones consensuadas entre las entidades implicadas. Asimismo, se establecen indicadores de seguimiento y evaluación que permitirán medir el impacto y los resultados del Plan.

Las áreas estratégicas son las siguientes:

- Promoción de la Igualdad y participación social de la mujer.
- Empleo, formación, corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo.
- Cultura, Educación y Deporte
- Medios de Comunicación y uso no sexista del lenguaje.
- Área de Salud e inclusión social.
- Área de prevención y eliminación de la Violencia de Género.
- Área de Medio Ambiente, Urbanismo y Entorno público.

Este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres tiene como finalidad contribuir a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía en los ámbitos social, político, económico, familiar y cultural, promoviendo la integración transversal del enfoque de género en las políticas públicas y avanzando hacia la eliminación de cualquier forma de discriminación.

## ÁREA 1: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES

### OBJETIVOS:

- **Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en las políticas, programas, servicios y actuaciones del ayuntamiento.**

#### Acciones:

- La elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades en el Ayuntamiento de Doña Mencía.
- Seguimiento y supervisión del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en el trabajo diario, considerando de forma sistemática los impactos diferenciados en mujeres y hombres, con el objetivo de eliminar desigualdades y promover la igualdad real.
- Reforzar el compromiso continuo de los cargos políticos y del personal técnico municipal con la incorporación transversal de la perspectiva de género en la política pública local.

Responsables: Área de Igualdad/Corporación Municipal

Plazos: Continuo

Indicadores:

- Plan Aprobado y publicado
- N.º de reuniones de seguimiento
- Percepción del personal sobre incorporación de género.

- **Sensibilizar y concienciar a la población sobre las desigualdades y discriminaciones de género existentes en el municipio.**

#### Acciones:

- Realizar campañas periódicas de sensibilización sobre igualdad de género y prevención de la discriminación,
- Organizar y visibilizar actos conmemorativos vinculados a fechas significativas en materia de igualdad de género (8M Día de la Mujer, 25N Día Contra la Violencia a las Mujeres, 15 OCTUBRE Día Mujer rural...)
- Desarrollar actividades formativas y educativas dirigidas a la ciudadanía para promover valores de igualdad y corresponsabilidad.
- Promover la visibilización de la contribución de las mujeres a la vida social, cultural y económica del municipio.
- Fomentar la participación activa de las mujeres y de las entidades sociales en iniciativas municipales de promoción de la igualdad.
- Impulsar acciones de sensibilización dirigidas a hombres y niños para promover relaciones igualitarias y corresponsables.
- Promover la sensibilización en materia de igualdad de género en el tejido económico y empresarial local.

Responsable: Área de Igualdad/Equipo Técnico/Asociaciones

Plazo: Semestral/Anual/Continuo

Indicadores:

- N.º de campañas y actos
- Alcance estimado población
- N.º de talleres y participantes
- Opinión de los participantes.

- **Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida social, cultural, económica y política del municipio.**

**Acciones:**

- Analizar periódicamente la participación de mujeres y hombres en los espacios de participación y actividades municipales.
- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos municipales de participación y toma de decisiones.
- Adoptar medidas que faciliten la conciliación y eliminen barreras para la participación social y política de las mujeres.
- Impulsar y apoyar el asociacionismo de mujeres como vía de participación social y comunitaria.
- Desarrollar acciones formativas orientadas a fortalecer la participación y el liderazgo de las mujeres en el ámbito social, económico y político.

Responsable: Área de Igualdad/ Recursos Humanos/ Asociaciones

Plazo: Continuo

Indicadores:

- % de mujeres en órganos de decisión
- n.º de medidas de conciliación implementadas
- n.º de talleres y participantes
- Opinión de participantes

- **Impulsar la presencia y participación activa de las mujeres en los espacios de representación, participación ciudadana y toma de decisiones donde estén infrarrepresentadas.**

**Acciones:**

- Desarrollar campañas municipales de sensibilización sobre la importancia de la participación social y política de las mujeres, visibilizando su aportación a la vida pública local.
- Reforzar la coordinación con asociaciones y colectivos de mujeres para el

desarrollo de iniciativas de formación y dinamización que contribuyan a una mayor presencia y participación de las mujeres en el ámbito municipal.

- Realización de talleres de habilidades sociales y fortalecimiento de las mujeres.

Responsable: Área de Igualdad/ Recursos Humanos/ Asociaciones

Plazo: Anual/continuo

Indicadores:

- n.º de campañas y talleres
- n.º de mujeres participantes
- Opinión de participantes

- **Fomentar una mayor sensibilización social en materia de corresponsabilidad e igualdad de derechos**

**Acciones:**

- Facilitar la participación de la mujer en proyectos y actuaciones en materia de igualdad.
- Realizar jornadas sobre los derechos de las mujeres en distintos aspectos de la vida: salud, educación, participación política, bienestar, violencia, etc.

Responsable: Área de Igualdad/Asociaciones

Plazo: Anual/ Continuo

Indicadores:

- n.º de proyectos y jornadas realizadas
- n.º de mujeres implicadas
- satisfacción de los participantes

## ÁREA 2: EMPLEO, FORMACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

### OBJETIVOS:

- **Reducir la brecha de género en el empleo y promover la igualdad salarial**

#### **Acciones:**

- Fomentar la contratación equilibrada en empleos municipales
- Promover medidas de igualdad en convocatorias y concursos públicos

Responsables: Área de Igualdad/Área de RRHH

Plazo: Anual/ continuo

Indicadores:

- n.º de convocatorias con medidas de igualdad
- percepción de las mujeres sobre igualdad salarial y oportunidades

- **Impulsar la formación y capacitación con perspectiva de género**

#### **Acciones:**

- Diseñar programas de formación para mujeres en sectores estratégicos
- Talleres sobre habilidades profesionales, liderazgo y emprendimiento

Responsable: Área de Igualdad/ Área de RRHH

Plazo: Continuo

Indicadores:

- n.º de cursos y talleres realizados
- n.º de mujeres participantes
- satisfacción de los participantes

➤ **Fomentar la corresponsabilidad en el hogar y el trabajo**

**Acciones:**

- Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad y reparto equitativo de tarea domésticas y de cuidados.
- Talleres de gestión del tiempo y conciliación para mujeres y hombres
- Promover acuerdos de conciliación

Responsable: Área de Igualdad/ Empresas/Asociaciones

Plazo: Anual/Continuo

Indicadores:

- n.º de talleres y campañas realizadas
- n.º de personas que participan en los talleres
- cambios en percepción sobre reparto equitativo de tareas

➤ **Mejorar el acceso a servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

**Acciones:**

- Facilitar servicios de cuidado infantil y mayores
- Crear programas de apoyo a cuidadores

Responsable: Área de Igualdad/Área de Servicios Sociales

Plazo: 2026-2030

Indicadores:

- n.º de servicios de cuidados infantiles y de mayores
- n.º de beneficiarios/as de servicios de cuidados
- uso de programas de apoyo a cuidadores
- satisfacción de familias beneficiarias

➤ **Promover el emprendimiento y auto empleo de mujeres.**

**Acciones:**

- Programas de formación para mujeres emprendedoras
- Mentoring y acompañamiento en creación de empresas

Responsables: Área de igualdad/ Área de Empleo

Plazo: 2026-2030

Indicadores:

- n.º de mujeres formadas
- n.º de ayudas concedidas
- opinión de las mujeres sobre facilidad de emprendimiento

➤ **Desarrollar e impulsar el programa de empleo social del IPBS, dirigido a personas en situación de vulnerabilidad, como una herramienta clave para la inclusión laboral y el acceso equitativo a las oportunidades de empleo.**

**Acciones:**

- Identificar y seleccionar a las personas en situación de vulnerabilidad para su inclusión en el programa.
- Apoyar la expansión y la mejora del Programa de Empleo Social del IPBS para ofrecer más oportunidades de empleo a personas en situación de vulnerabilidad.

Responsables: Área de igualdad/ Área de RRHH/ Área de Servicios sociales

Plazo: continuo

Indicadores:

- n.º de personas contratadas a través del programa de empleo social

## ÁREA 3: CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE

### OBJETIVOS:

#### ➤ **Fomentar la educación en igualdad y prevención de la discriminación**

##### **Acciones:**

- Talleres y charlas sobre igualdad y derechos de las mujeres en colegios e institutos.
- Trabajar de forma conjunta con las AMPAS, respaldando y haciendo visibles las iniciativas que desarrollen desde una óptica coeducativa y de igualdad de género.
- Impulsar acciones de concienciación dirigidas a adolescentes, centradas en identificar y comprender los factores que provocan desigualdad entre chicos y chicas, tales como los micromachismos y las conductas sexistas.
- Participar en las campañas desarrolladas en los centros escolares que fomenten valores de igualdad y no violencia entre niños y niñas.
- Participar en la coordinación de iniciativas educativas en igualdad de oportunidades (talleres, teatros, concursos, charlas, etc.)

Responsables: Área de Igualdad/Centros Educativos/AMPAS

Plazo: 2026-2030

Indicadores:

- n.º de talleres y charlas realizadas
- n.º de estudiantes participantes

#### ➤ **Visibilizar y promover la participación de las mujeres en la cultura y las**

## **artes**

### **Acciones:**

- Campañas de difusión de la contribución de mujeres artistas y creadoras locales.
- Programas culturales con participación equilibrada de mujeres y hombres.
- Reconocimiento a mujeres destacadas en cultura local.

Responsable: Área de Igualdad/ Cultura/ Asociaciones

Plazo: 2026-2030

Indicadores:

- n.º de eventos con participación femenina
- n.º de campañas y publicaciones
- n.º de reconocimientos otorgados

### ➤ **Fomentar la Igualdad en la práctica deportiva**

#### **Acciones:**

- promover programas deportivos mixtos y equilibrados
- campañas de sensibilización sobre igualdad y no discriminación en deportes.
- Apoyo a la creación de clubes o asociaciones deportivas femeninas

Responsable: Área de Igualdad/ Área de Deportes/ clubes deportivos

Plazo: Semestral/ anual

Indicadores.

- % de participación de mujeres en actividades deportivas municipales

- n.º de clubes femeninos activos

- n.º de campañas realizadas

- **Sensibilizar a la ciudadanía sobre igualdad en Cultura, deporte y educación.**

**Acciones:**

- Jornadas y campañas de sensibilización en colegios, centros culturales y deportivos.
- Publicaciones, exposiciones y actividades en fechas conmemorativas (8M, 25N, Día Mujer Rural, Día del Deporte, Día de la niña y la mujer en la Ciencia).

Responsables: Área de Igualdad, Área de Cultura, Área de Deportes

Plazo: Anual/Continuo

Indicadores:

- n.º de jornadas, campañas y actividades realizadas

- Alcance estimado de la población

- **Eliminar estereotipos de género y promover la coeducación**

**Acciones:**

- Revisar y adaptar materiales educativos, deportivos y culturales para eliminar estereotipos.
- Incorporar perspectiva de género en concursos, premios y eventos municipales.
- Fomentar la participación de niñas y mujeres en actividades tradicionalmente masculinizadas.

Responsables: Área de igualdad/ Área de Educación/ Área de Deportes/ Área de

## Cultura

Plazo: 2026-2030

Indicadores:

- % de eventos con perspectiva de género
- Participación de mujeres en actividades tradicionalmente masculinizadas

## ÁREA 4: MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USOS NO SEXISTAS DEL LENGUAJE

### OBJETIVOS:

- **Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación institucional.**

#### **Acciones:**

- Revisar y actualizar la guía municipal de lenguaje inclusivo y no sexista, "LOLA", elaborada en 2018.
- Difundir la guía entre el personal municipal y cargos públicos.
- Incorporar criterios de lenguaje inclusivo en documentos, impresos y comunicaciones oficiales.

Responsables: Área de Igualdad/ Área de RRHH

Periodicidad: Continua

- Guía elaborada y aprobada
- n.º de documentos revisados con lenguaje inclusivo

- **Promover una imagen igualitaria de mujeres y hombres en los medios y soportes municipales**

#### **Acciones:**

- Revisar campañas, cartelería, web y redes sociales municipales desde la perspectiva de género.
- Evitar estereotipos sexistas en imágenes y mensajes institucionales

Responsables: Área de igualdad/ Medios de comunicación

Periodicidad: Continuo

Indicadores:

- n.º de revisiones realizadas

- **Fomentar el compromiso de los medios de comunicación locales con la igualdad de género.**

**Acciones:**

- Establecer recomendaciones de comunicación igualitaria dirigidas a medios locales.

Responsables: Área de igualdad/ Medios de comunicación

Periodicidad: anual

Indicadores:

- recomendaciones elaboradas

- **Incorporar la perspectiva de género en la comunicación digital y redes sociales municipales**

**Acciones:**

- Aplicar lenguaje inclusivo en publicaciones web y redes sociales
- visibilizar fechas clave y mensajes relacionados con la igualdad

Responsable: Área de igualdad/ Medios de Comunicación

Periodicidad: Continuo

Indicadores:

- n.º de publicaciones en fechas clave



- % de publicaciones con lenguaje inclusivo

## ÁREA 5: ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL

### OBJETIVOS

- **Promover la salud integral de mujeres y hombres desde una perspectiva de género.**

#### **Acciones:**

- Incorporar la perspectiva de género en programas de salud física y mental.
- Realizar campañas de sensibilización sobre salud sexual y reproductiva.
- Impulsar talleres sobre auto cuidado, salud emocional y prevención del estrés.
- Difundir recursos de atención psicológica con enfoque de género.
- Impulsar acciones conjuntas con los centros escolares para la conmemoración de días clave relacionados con la salud y los hábitos de vida saludable, como el Día de la Salud, la Alimentación o el Deporte.

Responsables: Área de Salud/ Área de Igualdad/ Medios de Comunicación/Centros Escolares

Periodicidad: Anual

Indicadores:

- nº de programas de salud con enfoque de género
- nº de campañas realizadas
- nº de personas participantes
- % de participación femenina

- **Prevenir y abordar el consumo problemático de sustancias como factor de riesgo asociado a la violencia de género, promoviendo la coordinación con recursos especializados y la intervención con perspectiva de género.**

**Acciones:**

- Establecer mecanismos de coordinación y colaboración con la Unidad de Drogas y Adicciones del Instituto Provincial de Bienestar Social (IPBS)
- Impulsar actividades preventivas en población general y juventud.
- Incorporar la detección de situaciones de violencia de género en los programas de intervención en adicciones.

Responsables: Área de Igualdad/ Servicios Sociales

Periodicidad: continuo

Indicadores:

- n.º actividades de prevención realizadas
- n.º de personas participantes en talleres y campañas preventivas

➤ **Favorecer la inclusión social de mujeres en situación de vulnerabilidad**

**Acciones:**

- Desarrollar programas de apoyo social y acompañamiento
- Facilitar el acceso a recursos de salud y servicios sociales
- coordinar actuaciones con entidades sociales y ONG

Responsable: Área de Servicios Sociales/ Área de Igualdad

Periodicidad: Continuo

Indicadores:

- n.º de mujeres atendidas
- n.º de colaboraciones

- **Promover y proteger la salud integral de las trabajadoras gestantes y aquellas que han sido madres, garantizando condiciones laborales seguras.**

**Acciones:**

- Garantizar la adaptación de puestos de trabajo y condiciones laborales para trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia.

Responsables: Área de Igualdad/ Área de RRHH

Periodicidad: Continua

Indicadores:

- n.º de adaptaciones realizadas
- Tiempo medio de respuesta

## ÁREA 6: ÁREA DE PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVOS:

- **Sensibilizar y concienciar a la población sobre la violencia de género y sus distintas manifestaciones.**

#### **Acciones:**

- Diseño y ejecución de campañas de sensibilización en fechas clave (8M, 25N, etc.)
- Realización de talleres y charlas adaptadas a distintos grupos de edad.
- Difusión de materiales informativos (carteles, guías, recursos digitales).

Responsables: Área de igualdad/ Medios de comunicación

Periodicidad: anual/Continuo

Indicadores:

- n.º campañas realizadas
- n.º talleres/ n.º de participantes
- n.º materiales difundidos

- **Prevenir conductas violentas mediante la educación en igualdad, respeto y resolución de conflictos.**

#### **Acciones:**

- Impulsar la colaboración con los centros educativos para el desarrollo de campañas dirigidas a la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia.
- Diseñar y difundir contenidos digitales dirigidos a población joven que promuevan valores de igualdad, respeto y convivencia.

- Facilitar y difundir materiales divulgativos sobre prevención de la violencia de género y recursos de apoyo a través de centros de salud, farmacias y otros espacios de proximidad.
- Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas al conjunto de la población sobre las distintas manifestaciones de la violencia contra las mujeres.
- Elaboración y difusión de una guía de protocolos de actuación ante la violencia y las agresiones sexuales.

Responsables: Área de Igualdad/ Centros Educativos/ Medios de comunicación

Periodicidad: Continuo

Indicadores:

- n.º de campañas realizadas
- n.º de publicidad generada y difundida

- **Garantizar mecanismos de detección, derivación y acompañamiento a víctimas de violencia de género.**

**Acciones:**

- Coordinación con servicios sociales, sanitarios y fuerzas de seguridad
- Facilitar información accesible sobre recursos de atención
- Información y asesoramiento sobre la interposición de denuncias.
- Promover la integración socio laboral de las mujeres víctimas de violencia.

Responsables: Área de Igualdad/ Área de RRHH/Servicios Sociales/ Policía Local

Periodicidad: Continuo

Indicadores:

- material informativo disponible
- n.º de derivaciones realizadas
- contratos realizados

- **Fomentar la implicación comunitaria en la erradicación de la violencia de género.**

**Acciones:**

- Impulsar el compromiso comunitario en la erradicación de la violencia de género a través del trabajo conjunto con asociaciones.
- Realización de actos públicos de rechazo a la violencia de género.

Responsables: Área de Igualdad/ Corporación municipal

Periodicidad: Continuo

Indicadores:

- Grado de participación

- **Mantener y reforzar la adhesión del Ayuntamiento al Sistema VioGén garantizando la coordinación efectiva entre Policía Local, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y servicios municipales, asegurando el seguimiento y protección de las víctimas conforme a los niveles de riesgo establecidos.**

**Acciones:**

- Mantener vigente el convenio de colaboración VioGén.

- Revisar y actualizar el protocolo municipal de actuación en casos de violencia de género.
- Realizar vigilancias y seguimientos a las víctimas asignadas según el Convenio de colaboración en materia de VIOGEN.
- Formación específica y actualización para la Policía Local en Violencia de Género.

Responsables: Área de Igualdad/ Policial Local

Periodicidad: Continua

Indicadores:

- n.º de agentes formados
- protocolos revisados
- % casos de violencia de genero actualizados

- **Promover entornos seguros y libres de violencia de género en actividades y eventos, mediante la implantación de Puntos Violeta como medida de prevención, sensibilización y atención temprana.**

**Acciones:**

- Diseñar un protocolo interno de activación y funcionamiento del Punto Violeta.
- Creación y gestión de una red de personas voluntarias para la atención del Punto violeta.
- Facilitar formación especializada a las personas que integren la red de voluntariado para la atención de los Puntos Violeta, con el fin de garantizar una intervención adecuada, segura y alineada con el protocolo interno.

Responsables: Área de Igualdad

Plazo: Anual

Indicadores:

- Protocolo de activación de Punto Violeta creado y puesto en funcionamiento.
- n.º personas voluntarias
- n.º de personas formadas

## ÁREA 7: ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

### OBJETIVOS:

- **Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la planificación urbanística y ambiental del municipio.**

#### **Acciones:**

- Incorporar criterios de urbanismo con perspectiva de género en el PGOU, planes parciales y proyectos de obra pública.
- Difusión, a través de la página web municipal y de la emisora de radio local, de las actuaciones previstas en el ámbito de urbanismo, así como de los programas de buenas prácticas en materia de planificación urbanística que incorporen la perspectiva de género.
- Llevar a cabo una evaluación periódica de los equipamientos sociales, sanitarios y educativos para favorecer una movilidad accesible para la ciudadanía.

Responsables: Área de Igualdad/ Área de urbanismo/ Servicios Técnicos Municipales

Periodicidad: anual

Indicadores:

- n.º de documentos urbanísticos que integran criterios de género

- **Avanzar hacia un municipio seguro, inclusivo y libre de violencias en los espacios públicos.**

#### **Acciones:**

- Analizar los espacios públicos de Doña Mencía para elaborar un mapa que identifique los espacios poco seguros.

- Incrementar la iluminación en calles, parques y espacios públicos, especialmente en zonas poco transitadas.
- Mejorar la visibilidad y el mantenimiento de espacios urbanos (eliminar puntos ciegos, solares abandonados o mobiliario deteriorado).
- Diseñar espacios públicos accesibles, bien señalizados y pensados para todas las edades y capacidades.
- Garantizar itinerarios seguros para peatones, ciclistas y personas con movilidad reducida.

Responsables: Área de Igualdad/ Área de Urbanismo/ Área de Seguridad Ciudadana

Periodicidad: Anual / Continuo

Indicadores:

- Percepción de seguridad de la población
- mejoras realizadas en espacios públicos

- **Mejorar la movilidad, accesibilidad y uso equitativo del espacio público, especialmente para mujeres, personas mayores y con discapacidad.**

**Acciones:**

- Revisar el Plan de Movilidad Urbana Sostenible con perspectiva de género.
- Mejorar itinerarios peatonales y accesibilidad universal
- Priorizar actuaciones en zonas de uso de cotidiano y de cuidados.

Responsables: Área de urbanismo/ Área de Igualdad

Periodicidad: Anual / Continua

### Indicadores:

- Plan de Movilidad Urbana Sostenible elaborado o revisado.
- n.º de mejoras realizadas en accesibilidad
- n.º de obras ejecutadas destinadas a mejorar la accesibilidad.

- **Incorporar la perspectiva de género en las políticas municipales de medio ambiente.**

#### **Acciones:**

- Proponer desde el área de Medio Ambiente actividades que conjugan los principios medioambientales, la visibilización de las mujeres en este campo y el carácter lúdico.
- Revisar que colectivos de mujeres y hombres no participan de forma habitual en este tipo de actos.
- Hacer llegar la oferta de actividades medioambientales a colectivos que habitualmente no participan en ellos.

Responsables: Área de Igualdad/ Área de Medio Ambiente

## 7.- Seguimiento y Evaluación

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene como finalidad realizar un control sistemático y continuo de la ejecución de las medidas previstas, verificando que su desarrollo se ajusta a lo establecido en el propio plan, también permite detectar posibles desviaciones o desajustes en su aplicación y facilita la adopción de las medidas correctoras necesarias.

Para ello, se elaborará un informe de seguimiento intermedio, en el que se recogerán los resultados obtenidos en cada una de las áreas de actuación, conforme a la información reflejada en las correspondientes fichas de seguimiento, así como los resultados derivados de los indicadores definidos.

### Indicadores de seguimiento

Los indicadores deberán aportar información suficiente sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del Plan de Igualdad. A tal efecto, se establecen los siguientes tipos de indicadores:

- Indicadores de realización: permiten conocer las actuaciones realizadas y los recursos empleados para su ejecución.
- Indicadores de resultados: miden el grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos en cada medida.
- Indicadores de impacto: evalúan los cambios producidos en materia de igualdad como consecuencia de la aplicación de las medidas y del Plan de Igualdad en su conjunto.

Con el fin de garantizar un seguimiento sistemático y homogéneo de la ejecución del Plan de Igualdad, se utilizará una ficha de seguimiento como instrumento básico de recogida de información. (Anexo I)

Dicha ficha permitirá registrar, para cada una de las áreas de intervención, la información relativa a las actuaciones realizadas, facilitando el control del grado de ejecución de las medidas y su adecuación a los objetivos establecidos en el plan.

## Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, a partir de la información generada durante su implementación y recopilada a través del proceso de seguimiento. Dicha evaluación se basará tanto en información cuantitativa, procedente de los informes de seguimiento, como en información cualitativa elaborada específicamente para tal fin.

La evaluación se realizará atendiendo a tres ejes fundamentales:

- Evaluación del proceso: analiza cómo se han desarrollado las actuaciones previstas.
- Evaluación de resultados: valora qué se ha conseguido en relación con los objetivos establecidos.
- Evaluación de impacto: examina los cambios producidos en términos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos de la evaluación son los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento y el nivel de desarrollo del Plan de Igualdad.
- Comprobar si se han alcanzado los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias utilizadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas existentes o el diseño de nuevas actuaciones.

Se elaborarán dos informes de evaluación:

- Un informe de evaluación intermedia, y
- Un informe de evaluación final al término de la vigencia del plan.

## ANEXO I: Ficha de Seguimiento

Área de Intervención	
Objetivo	
Acción	
Actividad	
Descripción	
Destinatarios/as	
Fecha de realización	
Agentes/Entidades colaboradoras	
n.º de participantes	
Indicadores	