

# I Plan de Igualdad Municipal

REDOVÁN

2023-2027



**Redován**  
AYUNTAMIENTO



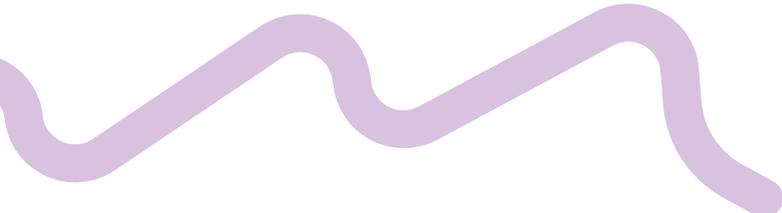
**MANCOMUNIDAD  
LA VEGA**



Agencia de  
**Igualdad**  
Mancomunidad la Vega

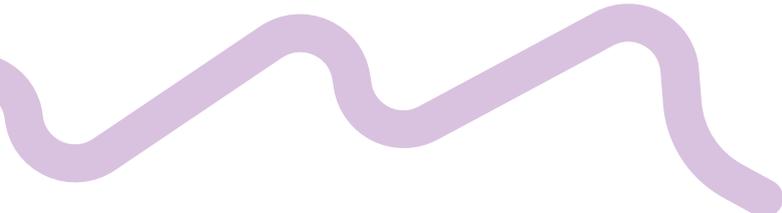


DIPUTACIÓN  
DE ALICANTE



# Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO NORMATIVO.
3. FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN
4. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN.
5. AGENTES IMPLICADOS
6. COMPROMISO INSTITUCIONAL
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN
8. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO
9. TEMPORALIDAD
10. ACCIONES
11. ÁREAS DE TRABAJO
  - a. ÁREA DE GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
  - b.ÁREA DE EMPODERAMIENTO, EMPLEABILIDAD Y DESARROLLO EN EL MEDIO RURAL.
  - c.ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
  - d.ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.
  - e.ÁREA DE COEDUCACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES
  - f.ÁREA DE SALUD, OCIO Y DEPORTES
  - g.ÁREA DE CONCIENCIACIÓN, PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
12. FINANCIACIÓN
13. CRONOGRAMA
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
  - a. SISTEMA DE SEGUIMIENTO
  - b. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



# El Plan

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Redován (2023-2027) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte del municipio. En este plan, se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, en base a un Diagnóstico de Situación previamente realizado.

La alcaldía y las áreas representadas en el ayuntamiento, junto con el Comité de Igualdad Municipal negocian el presente plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de toda la ciudadanía a la vez que mejora su calidad de vida, que redundará en el incremento del bienestar en el municipio.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a conseguir que el municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como revisar y mejorar las actuaciones implantadas. Para ello, es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por tanto, injustas.

Además, el presente plan de igualdad supone una herramienta de trabajo en el fomento, de la inserción socio-laboral, económica, política y asociativa, para las mujeres del ámbito rural, cuyo crecimiento puede ser muy beneficioso para el incremento económico del municipio.

Determinadas medidas del plan de igualdad se han orientado a mejorar la posición de las mujeres rurales, otorgarles los instrumentos necesarios para que se decidan a incorporarse en aquellas ramas donde están sub representadas (uso de Nuevas Tecnologías, emprendimiento, autoempleo, etc.), garantizarles un crecimiento sostenible, y proporcionarles un futuro productivo acompañadas del entorno rural que les rodea.

# Marco normativo

El trabajo por alcanzar una sociedad igualitaria se inició hace décadas y, sobre ello, abunda diferente legislación. Los avances conseguidos en esta materia son irregulares y, todavía insuficientes. No obstante, existe un gran abanico legislativo, tanto internacional como nacional tendente a la eliminación de cualquier forma de discriminación sexista y a la consecución de una sociedad plenamente igualitaria.

El organismo más destacado en abanderar esta lucha por la igualdad de género es la ONU, con diversos tratados internacionales y con la propia **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Sin embargo, su apuesta más clara se puso de manifiesto a partir de 1975, en México, con la primera de las **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres** y, el nacimiento, a partir de aquí de la **CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer)**. A partir de aquí se empieza a instar a los poderes públicos de todos los países a que incluyan en sus agendas políticas la lucha contra la desigualdad de género.

Uno de los grandes pasos que se dio a nivel internacional fue la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing en 1995**, en la que se estableció la estrategia mundial para la lucha por la igualdad en base a tres conceptos clave: empoderamiento, mainstreaming o transversalidad y, perspectiva de género. Conceptos que serán introducidos como principios fundamentales en toda la legislación posterior, superando el reconocimiento del derecho a la igualdad formal, para establecer el de la igualdad real y efectiva.

Así pues, desde la Unión Europea también se ha trabajado en este sentido y, su ley fundamental constituyente, el **Tratado de Roma**, establece el principio de igualdad real y efectiva, especialmente, en referencia al principio de igualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores. Sin olvidar el amplio número de Directivas que se han promulgado en este sentido y cuyo cumplimiento, se recomienda a los estados miembros. En este sentido, el Estado Español no ha sido ajeno a esta cuestión y ha ido incorporando, progresivamente la lucha por la igualdad de género en su marco legislativo. La principal norma del mismo que recoge el principio de igualdad de género es la **Constitución Española de 1978** que, en su Artículo 14, prohíbe la discriminación por razón de sexo y, en su Artículo 9.2, establece la obligatoriedad que tienen los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Posteriormente, se dio un paso más con la aprobación de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Ésta fue la primera normativa que trata de poner freno a la violencia que sufren las mujeres y que radica en la desigualdad de género que todavía hoy padece la sociedad. Otro gran avance fue la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. La cual, en su Artículo 14, establece criterios generales para la actuación de los poderes públicos. Mientras que el Capítulo II: Acción administrativa para la igualdad, se definen los contenidos concretos a desarrollar en diversos ámbitos de actuación. Y se facilitan nuevas herramientas como la definida en el Artículo 17.

Asimismo, en el marco autonómico tampoco se queda al margen de esta legislación y, en el caso de la Comunitat Valenciana, su norma legislativa fundamental, el **Estatuto de Autonomía, recoge, en su Artículo 11** que, “La Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”.

También aquí se amplió el marco jurídico en este sentido con la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** que, en su Artículo 1, plantea que su objeto es regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana y, en su Artículo 4.1., establece que “los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad”. Mientras que en el Artículo 4.2., se alude, nuevamente, a acciones estratégicas que apliquen el mencionado principio de transversalidad.

Por todo ello, en base al cumplimiento de esta legislación supralocal, así como a la obligación que los poderes públicos tienen de eliminar cualquier obstáculo que impida que la igualdad de género sea efectiva y real, el Ayuntamiento de Redován asume el compromiso de aprobar el **I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres (2023- 2027)** con el fin de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales, transmitir valores y actitudes igualitarias, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía, promover el emprendimiento femenino y la inserción socio - laboral de las mujeres, promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad, conseguir la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todas las esferas, luchar por erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres y, promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria y no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación.

# Fases para la elaboración del Plan

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Redován se componen de los siguientes apartados:

## **I.INICIATIVA Y COMPROMISO MUNICIPAL**

Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía.

## **II.CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MUNICIPAL DE IGUALDAD**

Esta comisión, previamente constituida, está integrada por representantes de toda la sociedad civil de Redován.

## **III.DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO**

El cual se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Ayuntamiento y otros organismos en materia de población, empleo, comercio, deportes, sanidad, servicios sociales, educación, etc.

## **IV.PLAN ESTRATÉGICO**

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o el sistema de seguimiento y evaluación de estas actuaciones.

## **V.SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN**

A través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el municipio.

# Principios generales

Los principios generales que rigen el I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Redován (2023-2027) son:

## **TRANSVERSAL**

Integra el principio de igualdad en el municipio de forma transversal.

## **ACTIVO Y PREVENTIVO**

Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.

## **COLECTIVO E INTEGRADOR**

Dirigido al conjunto de la ciudadanía, tanto mujeres como a hombres, y tanto a personas adultas como a la juventud y a la infancia.

## **CONSENSUADO**

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: alcaldía, representantes políticos y la sociedad civil en su conjunto, así como agentes sociales y personal técnico especializado.

## **DINÁMICO**

Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

## **SISTEMÁTICO-COHERENTE**

El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

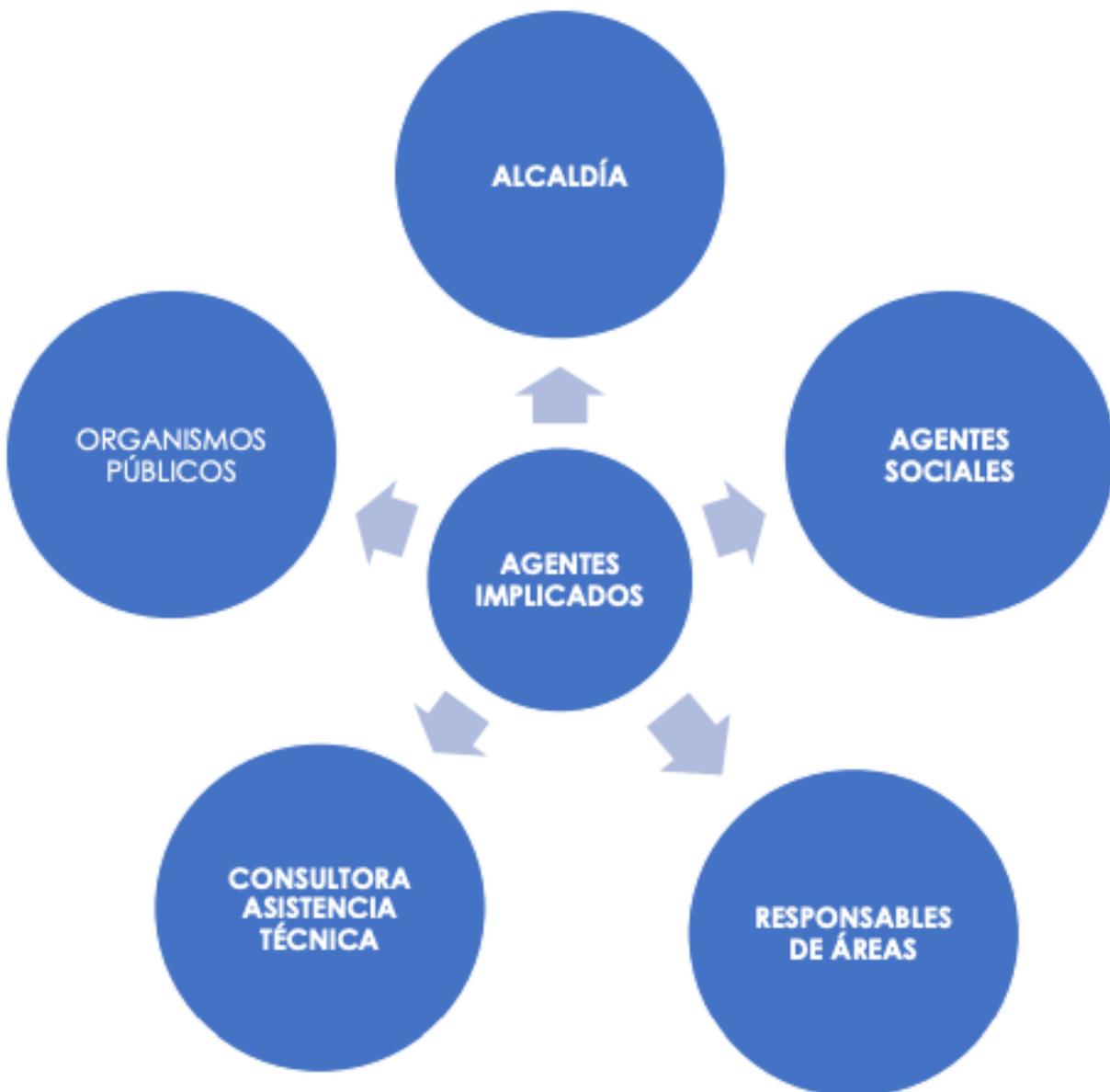
## **FLEXIBLE**

Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

## **TEMPORAL**

Es válido para un periodo de cuatro años en el cual se deben haber alcanzado los objetivos y medidas programadas en el plan.

# Agentes implicados



# Compromiso institucional



## COMPROMISO INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE REDOVÁN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El **Ayuntamiento de Redován** declara su compromiso institucional en la implantación y aplicación de políticas que cumplan con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la no discriminación por razón de sexo, así como en el desarrollo e integración de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas.

Para esta finalidad, se realizarán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político". Asimismo, el artículo 14 defiende el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 fija la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este ámbito, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

En relación con la legislación autonómica, el **Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana**, en su artículo 11 dice que "La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y





# Resumen del diagnóstico

En base a los datos que han sido analizados durante a lo largo de todo el diagnóstico de situación, podemos extraer las conclusiones que realmente justifican la necesidad de la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad Municipal dirigido a la ciudadanía del municipio de Redován.

## DEMOGRAFÍA

Las características demográficas más importantes de Redován se pueden definir de la siguiente manera:

La población de Redován según el INE de enero de 2022 es de 8.123 **habitantes**, de los cuales 4.219 son hombres y 3.904 son mujeres, es decir, el total de la población del municipio está compuesto por un 51,94% de hombres y un 48,06% de mujeres. Redován ha tenido un ritmo de crecimiento constante en los últimos años, debido al desarrollo de una nueva zona urbanizable. su ubicación cerca de Orihuela, su buena accesibilidad por cercanía a la A7 así como cuenta con una adecuada estructura de servicios y equipamientos públicos, que ha llevado, sobretodo a nuevas familias jóvenes con hijos/as, a escoger a Redován como su lugar de residencia habitual.

La **evolución** de la población en los últimos años refleja este fenómeno, en el que la población ha aumentado en los últimos veinticinco años un 34 %, pasando de los 5.348 habitantes en 1998 a los 8.123 actuales.

Las personas menores de 18 años son el 19,83 % de la población (1611 menores), mientras la población mayor de 65 años supone el 14,83 % (1205 habitantes) y de ella, el 31,20 % son mayores de 80 años (376 personas).

Del total de la población, el 13,98 % de la población es extranjera (1.136 personas), y de este porcentaje, 997 personas son de países no comunitarios, principalmente del Magreb y de América Latina,.

De las 3.904 mujeres, el 16,66 % son **extranjeras** (656 mujeres), y 989 mujeres son mayores de 65 años (29,8 %) y de ellas 234 mujeres son mayores de 80 años.

El crecimiento vegetativo es neutro, derivado de un número igual de defunciones que de nacimientos -2 (+4 hombres y -6 mujeres) en 2021. El índice de maternidad se sitúa en un 19,8% , superior al de la provincia (17,6%) y ligeramente superior al de Comunidad Valenciana (17,2%).

El **Índice de envejecimiento** es del 85,6 %, inferior al de la media autonómica y nacional, así como el índice de dependencia que se sitúa en el 47,4 %.

En conclusión, si atendemos a los indicadores demográficos y a la evolución de la población, Redován muestra una pirámide estable que tiende a ser regresiva, con una tasa de natalidad decreciente y una mayor esperanza de vida.

## **CONDICIONES SOCIALES Y TRABAJO**

Redován se ubica en la comarca de la Vega Baja, una de las comarcas que cuenta con un mayor número de personas y familias en situación de vulnerabilidad social.

Según la ECV 2022 (encuesta de condiciones de vida), el indicador AROPE alcanza al 32,6 % de la población de la comarca, situándose ésta como la de mayor riesgo de pobreza y/o exclusión social de toda la Comunidad Autónoma (23,9 % de la población de la CV).

Extrapolando los resultados de la encuesta al municipio de Redován, alrededor de 2.650 personas se encontrarían en situación de riesgo o exclusión social. Estos datos son coincidentes con el indicador de hogares que presentan algún tipo de carencia material que alcanzarían al 21,4 % de la población. Serían mujeres y menores de 16 años los sectores poblacionales que presentan una mayor vulnerabilidad.

El mercado laboral de Redován se caracteriza por las siguientes particularidades:

El paro durante el 2023 es de un 16,6 %, siendo mayor en mujeres (405 mujeres) que en hombres (243 hombres) y se sitúa por encima de los porcentajes de la comarca y la comunidad. Por grupos de edad y género, el paro afecta más a las mujeres (62,2 % de las personas desempleadas) y especialmente a las mujeres mayores de 45 años (238 mujeres desempleadas). Por sectores vemos que en el sector servicios donde más paro se registra (59,5 %).

Las personas afiliadas a la seguridad social en 2023, suponen un total de 2998 personas, siendo más los hombres (1686 hombres) que mujeres (1309 mujeres).

Esta brecha de género, también se observa en las pensiones, donde 1279 personas cobran algún tipo de pensión, distribuyéndose de la siguiente manera: pensiones de jubilación (502 hombres y 419 mujeres), de viudedad (148 mujeres y 14 hombres) y otras (125 hombres y 71 mujeres), lo que repercute en las cuantías y por lo tanto en la capacidad económica de las personas mayores según sea su género. La cuantía media de pensión es de 955 euros, siendo mayor a la media siempre en el caso de los hombres y no en el caso de las mujeres, de esta forma, la media de la pensión por jubilación de un hombre asciende a 1125 euros mientras que la de las mujeres es de 934 euros, la pensión de viudedad que cobran las mujeres, también queda por debajo de la media, ascendiendo a 800 euros.

## **PROMOCION DE LA IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA**

El desarrollo de las actuaciones en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia se gestionan a través de la agencia de igualdad de Mancomunidad la Vega, a la que pertenece Redován. En atención directa, este servicio supervisa y realiza seguimiento de los dispositivos ATENPRO así como presta de los cuales atenciones a mujeres sobre temas diversos: acceso a recursos sociales, empleo y formación, violencia de género,...

En prevención de la violencia de género y a través de la gestión de los Fondos del Pacto de Estado se han impulsado múltiples acciones en materia de prevención de la violencia de género: campañas de sensibilización 25N, actuaciones en contra del acoso sexual en espacios públicos, violencia digital, ... En promoción de la igualdad se han llevado a cabo las campañas de sensibilización sobre juguetes inclusivos campaña 8 de marzo, acciones para fomentar el lenguaje inclusivo y de empoderamiento femenino.

Anualmente se desarrolla una amplia programación materia de coeducación, prevención del acoso escolar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, prevención de la violencia, educación sexual, etc. en colaboración con los centros escolares de la localidad.

En materia de conciliación y corresponsabilidad, se han impulsado acciones de sensibilización dirigidos al apoyo y construcción de un sistema de cuidados con perspectiva de género que promueven el desarrollo y la equidad, formación en familias en parentalidad positiva y corresponsabilidad y diversas acciones de conciliación a través del programa corresponsables y el desarrollo de actuaciones en apoyo a la familia en periodos vacacionales como la escuela de verano, pascua o navidad.

En salud comunitaria, desde una perspectiva de género, las acciones de promoción de la salud en mujeres, se han concretado en el proyecto de actividad física para mujeres Dona Salud y los grupos de bienestar emocional. Asimismo se ha aprobado el primer plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento, como documento rector del compromiso de la institución para el desarrollo de una gobernanza basada en la igualdad en todos los ámbitos de gestión y actuación como institución pública.

## **PARTICIPACIÓN POLÍTICA**

En cuanto a la presencia de las mujeres en el nivel de responsabilidad en el apartado político, en la corporación actual, la alcaldía la ostenta una mujer con una composición equilibrada y paritaria del equipo de gobierno. Asimismo, el resto de partidos cuentan con listas paritarias y en dos de ellos, la candidata a alcaldía eran mujeres.

# Temporalidad

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Redován para cuatro años (2023-2027), a partir del día siguiente a su aprobación, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con **7 áreas de intervención, 18 objetivos específicos y 23 acciones.**

La planificación de este plan sigue comprende las siguientes fases en su elaboración, aprobación y posterior implementación:

***1) Compromiso Institucional***

***2) Constitución de la Comisión municipal de Igualdad***

***3) Diagnóstico de situación municipal***

***4) Diseño del I Plan de Igualdad***

***5) Aprobación del I Plan de Igualdad***

***6) Desarrollo y ejecución***

***7) Evaluación final***

Durante el tiempo de vigencia del plan de igualdad se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

# Acciones

## OBJETIVOS GENERALES

1. Fomentar que la gestión del municipio integre la perspectiva de género en todos sus ámbitos.
2. Avanzar en la construcción de una ciudadanía comprometida con la igualdad en Redován.
3. Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso a cualquier recurso, servicio y ámbito, como empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
4. Conseguir que, a través de las políticas de igualdad, mejore la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población.
5. Favorecer la participación social con el fin de sensibilizar, formar e implicar a la ciudadanía en materia de igualdad.
6. Fomentar en la cultura y en la comunidad educativa del municipio, los conceptos de coeducación y educación basada en la igualdad de género.
7. Promover la igualdad en el mercado de trabajo de la localidad, a través de actuaciones de sensibilización, formación e información.
8. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía y fomentar la corresponsabilidad.
9. Velar por una comunicación y publicidad basada en valores de igualdad, así como en el un uso inclusivo del lenguaje.
10. Concienciar a la ciudadanía en la lucha contra la violencia de género y trabajar eficazmente en su prevención, detección y erradicación.



# 1. Gestión pública con perspectiva de género

## CONSIDERACIONES

Para conseguir llevar a la práctica acciones que redunden positivamente en la igualdad de género, es necesario que desde todas las áreas municipales del ayuntamiento tengan la voluntad de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres, y no sólo desde el Área de Igualdad.

Es importante sensibilizar, en primera instancia, a las personas que trabajan en el ayuntamiento para cambiar mentalidades. Serán ellas las que, a través de sus actuaciones, podrán conseguir un efecto multiplicador en el resto de la población del municipio.

Las acciones previstas en esta área, podrían distinguirse del resto de las actuaciones porque van, por un lado, dirigidas al personal interno del Ayuntamiento de Redován, y por otro, a la población del municipio.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

I. Profundizar en el conocimiento de la realidad, en materia de igualdad de género, de Redován.

II. Mejorar los conocimientos acerca de la transversalidad de género y fomentar la capacitación en áreas especializadas entre el personal del ayuntamiento.

III. Sensibilizar al personal municipal y al conjunto de la ciudadanía en la promoción de la igualdad de género.

# 1. Gestión pública con perspectiva de género

## ACCIONES

1

**Profundizar en el conocimiento de la realidad, en materia de igualdad de género, de Redován**

*1. Incorporar la variable género en la distinta documentación municipal, en todas sus áreas, tal como formularios, registros, solicitudes, etc., con la intención de obtener datos desagregados por sexo en todos los servicios municipales.*

2

**Mejorar los conocimientos acerca de la transversalidad de género y fomentar la capacitación en áreas especializadas entre el personal del ayuntamiento.**

*2. Formar al personal técnico municipal en perspectiva de género para garantizar su inclusión, de manera transversal, en el desarrollo de su trabajo habitual, así como en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.*

3

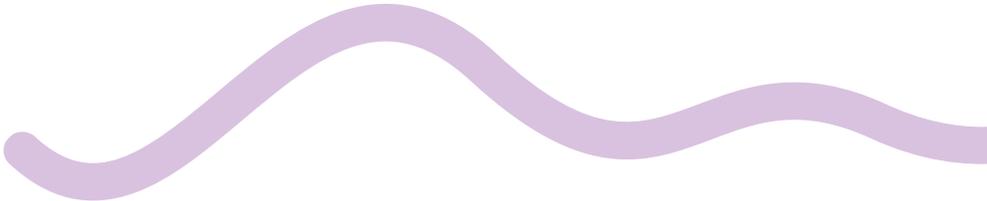
**Sensibilizar al personal municipal y al conjunto de la ciudadanía en la promoción de la igualdad de género.**

*3. Realizar actos institucionales de conmemoración de efemérides señaladas, en materia de igualdad, de los que participe el personal municipal y la ciudadanía en general.*

INCORPORAR LA VARIABLE SEXO EN LA DISTINTA DOCUMENTACIÓN MUNICIPAL	
Área de actuación	Área de Gestión Pública con Perspectiva de Género
Descripción de la medida	Incorporar la variable sexo en la distinta documentación municipal, en todas sus áreas, tal como formularios, registros, solicitudes, etc., con la intención de obtener datos desagregados por sexo en todos los servicios municipales
Temporalización	4I 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Todas las áreas
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de reclutamiento</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Revisión de documentación existente (si/no)</i> <i>N.º de documentos actualizados</i>

FORMAR AL PERSONAL TÉCNICO MUNICIPAL EN PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Área de Gestión Pública con Perspectiva de Género
Descripción de la medida	Formar al personal técnico municipal en perspectiva de género para garantizar su inclusión, de manera transversal, en el desarrollo de su trabajo habitual, así como en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
Temporalización	4I 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Todas las áreas.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes del curso</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de reclutamiento</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Formaciones planteadas (si/no)</i> <i>Formaciones realizadas (si/no)</i> <i>N.º de formaciones realizadas</i> <i>N.º de personas asistentes desagregado por sexo</i>

REALIZAR ACTOS INSTITUCIONALES DE CONMEMORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Área de Gestión Pública con Perspectiva de Género
Descripción de la medida	Realizar actos institucionales de conmemoración de efemérides señaladas, en materia de igualdad, de los que participe el personal municipal y la ciudadanía en general.
Temporalización	noviembre 2023, marzo y noviembre 2024, 2025, 2026 , marzo 2027
Áreas responsables	Todas las áreas.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de reclutamiento</u>
Indicadores de seguimiento	Actos o acciones planteados (si/no) Actos o acciones realizados (si/no) N.º de actos o acciones realizados N.º de personas asistentes desagregado por sexo



## **2. Empoderamiento, empleabilidad y desarrollo en el medio rural**

### **CONSIDERACIONES**

El empoderamiento, la autonomía económica y el empleo femenino son esenciales para que las mujeres tomen conciencia y se desarrollen personal y profesionalmente, contribuyendo a cambiar procesos, estructuras, roles y estereotipos que las subordinan con género. Sin embargo, el acceso al mercado laboral de la población femenina no se ha producido en igualdad de oportunidades y condiciones que en el caso de la población masculina y, por ello, todavía hoy, las mujeres lo siguen teniendo más difícil en el ámbito laboral. Por ello, empoderar a las mujeres es fundamental para su propio bienestar y autonomía y, para impulsarlas en el acceso al empleo. Pero también lo es para el bienestar de las personas, familias y comunidades rurales y la productividad económica general.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- II. Reducir la brecha de género en el ámbito laboral en el municipio.
- II. Capacitar y empoderar profesionalmente a las mujeres de Redován.
- III. Estimular el tejido asociativo y la participación ciudadana de las mujeres.
- IV. Promover la autonomía económica de las mujeres rurales y los valores igualitarios de convivencia.
- V. Promocionar los valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.

## 2. Empoderamiento, empleabilidad y desarrollo en el medio rural

### ACCIONES

1

**Reducir la brecha de género en el ámbito laboral en el municipio.**

2

**Capacitar y empoderar profesionalmente a las mujeres de Redován.**

3

**Estimular el tejido asociativo y la participación ciudadana de las mujeres.**

4

**Promover la autonomía económica de las mujeres rurales y los valores igualitarios de convivencia.**

5

**Promocionar los valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.**

*1. Favorecer la inserción socio-laboral de las mujeres a través de programas específicos de empleo o cualesquiera a los que se pueda acoger el municipio a través de la Mancomunidad de la Vega.*

*2. Continuar desarrollando cursos formativos de digitalización.*

*3. Potenciar el servicio de desarrollo local implementando en asesoramiento y en orientación laboral dirigida a mujeres en el medio rural.*

*4. Diseñar una campaña de concienciación y empoderamiento de las mujeres rurales con motivo del Día de la Mujer Rural.*

*5. Dar apoyo institucional a las asociaciones y entidades del municipio mediante la promoción de sus propias actividades y la inclusión, a su vez, de éstas en el desarrollo de las acciones municipales.*

CAMPAÑA DE CONCIENCIACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES RURALES	
Área de actuación	Área de Empoderamiento, Empleabilidad y Desarrollo en el medio Rural
Descripción de la medida	Diseñar una campaña de concienciación y empoderamiento de las mujeres rurales con motivo del día de la mujer rural.
Temporalización	Octubre 2023 – 2024 -2025 -2026
Áreas responsables	Área de Bienestar social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de desarrollo local</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Campaña realizada (si/no) / Alcance</i>

POTENCIAR EL SERVICIO DE DESARROLLO LOCAL	
Área de actuación	Área de Empoderamiento, Empleabilidad y Desarrollo en el medio Rural
Descripción de la medida	Potenciar el servicio de desarrollo local implementando en asesoramiento y en orientación laboral dirigida a mujeres en el medio rural.
Temporalización	4t 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Empleo, Bienestar social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros, coste de los servicios</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de desarrollo local</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Implementación del servicio realizada (si/no)</i> <i>Difusión del servicio realizada (si/no)</i> <i>N.º de personas atendidas desagregado por sexo</i>

FAVORECER LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE AUTOEMPLEO	
Área de actuación	Área de Empoderamiento, Empleabilidad y Desarrollo en el medio Rural
Descripción de la medida	Favorecer la inserción socio-laboral de las mujeres a través de programas específicos de autoempleo o cualesquiera a los que se pueda acoger el municipio a través de la Mancomunidad de la Vega.
Temporalización	4 <sup>tr</sup> 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Empleo, Bienestar social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros, coste de los programas</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de desarrollo local</u>
Indicadores de seguimiento	Programas realizados (sí/no) N.º de programas realizados N.º de participantes desagregado por sexos

CONTINUAR DESARROLLANDO CURSOS FORMATIVOS DE DIGITALIZACIÓN.	
Área de actuación	Área de Empoderamiento, Empleabilidad y Desarrollo en el medio Rural
Descripción de la medida	Continuar desarrollando cursos formativos de digitalización, orientados a acabar y reducir la brecha digital existente en el municipio.
Temporalización	4 <sup>tr</sup> 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes del curso</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de desarrollo local</u>
Indicadores de seguimiento	Talleres realizados (si /no) N.º de talleres realizados N.º de personas participantes. Desagregado por sexo

## APOYO INSTITUCIONAL A LAS ASOCIACIONES Y ENTIDADES DEL MUNICIPIO

Área de actuación	Área de Empoderamiento, Empleabilidad y Desarrollo en el medio Rural
Descripción de la medida	Dar apoyo institucional a las asociaciones y entidades del municipio mediante la promoción de sus propias actividades y la inclusión, a su vez, de éstas en el desarrollo de las acciones municipales.
Temporalización	4t 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Participación ciudadana, Bienestar social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de desarrollo local</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Acciones de promoción realizadas (si/no)</i> <i>N.º de acciones de promoción realizadas</i> <i>N.º de asociaciones participantes / Alcance</i>



# 3. Comunicación inclusiva y no sexista

## CONSIDERACIONES

El lenguaje no es sexista en sí mismo, pero sí lo es la utilización que se hace de él. Por ello, el lenguaje inclusivo se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferentemente vocabulario neutro, o hace evidente el masculino y el femenino, evitando en todo momento la generalización del masculino para actividades o situaciones en las que aparecen tanto hombres como mujeres. Tiene como finalidad, hacer elecciones léxicas que no oculten, subordine, infravalore o excluya a nadie. Precisamos de un lenguaje en el que podamos tener representación de la totalidad de las personas que forman nuestra administración.

Para reforzar el uso del lenguaje no sexista se debe hacer, también, un uso adecuado de imágenes, para ello se debe huir de los estereotipos de género, y buscar imágenes que transmitan igualdad entre hombres y mujeres, cooperación, trabajo en equipo, etc. tanto en el ámbito público como privado, ya que hacer un uso inadecuado pueden denigrar la imagen de las mujeres.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

I. Hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de las imágenes en las comunicaciones del Ayuntamiento de Redován.

# 3. Comunicación inclusiva y no sexista

## ACCIONES

1

**Hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de las imágenes en las comunicaciones del Ayuntamiento de Redován.**

*1. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tableros de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) realizando un análisis del contenido desde una perspectiva de lenguaje inclusivo y no sexista.*

*2. Elaborar una guía sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las comunicaciones, dirigida al personal municipal.*

GUÍA SOBRE EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Descripción de la medida	Elaborar una guía sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las comunicaciones, dirigida al personal municipal.
Temporalización	Segundo semestre 2025
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de la guía, papel, etc.</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de comunicación</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Guía elaborada N.º ejemplares o envíos</i> <i>Alcance. N.º de personas que reciben dicha guía, con datos desagregados por sexo</i>

UTILIZAR UN LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO, EN TODAS LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Descripción de la medida	Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tabloneros de anuncios, etc.), y externas (carteles publicitarios de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) Realizando un análisis del contenido desde una perspectiva de lenguaje inclusivo y no sexista.
Temporalización	4I 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Todas las áreas
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de comunicación</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Revisión de documentación existente (si/no)</i> <i>N.º de documentos actualizados</i>



# 4. Corresponsabilidad y conciliación

## CONSIDERACIONES

El acceso de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañado de una ocupación masculina en el ámbito doméstico. Esto impide que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en el plano laboral del mismo modo que los hombres. Por ello, se hace necesario la creación de nuevas iniciativas, con las que se consigan mejorar las condiciones de empleabilidad, a través del reparto equitativo del trabajo doméstico para reducir la carga de las mujeres y favorecer su desarrollo pleno en el ámbito laboral. A su vez, es fundamental que los hombres adquieran mayores responsabilidades en los cuidados y en el espacio doméstico y contribuyan con ello a cambiar roles y estereotipos que frenan el progreso hacia la igualdad de género.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

I. Sensibilizar a la población del municipio de Redován, hacia un modelo social y laboral que favorezca la corresponsabilidad y la conciliación entre mujeres y hombres de manera generalizada.

# 4. *Corresponsabilidad y conciliación*

## ACCIONES

1

**Sensibilizar a la población del municipio de Redován, hacia un modelo social y laboral que favorezca la corresponsabilidad y la conciliación entre mujeres y hombres de manera generalizada.**

Promocionar el servicio de ludoteca y/o guardería, servicios a la juventud y escuela de verano para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Promover actividades como talleres y jornadas en familia dirigidas a estimular el cuidado corresponsable y el reparto equilibrado de tareas.

Difundir, mediante una campaña informativa, las medidas y permisos a los que todas las personas pueden acogerse en su derecho a conciliar, incidiendo sobre los hombres y su papel en esta materia para conseguir una sociedad corresponsable.

PROMOCIÓN DEL SERVICIO DE LUDOTECA Y/O GUARDERÍA	
Área de actuación	Corresponsabilidad y conciliación
Descripción de la medida	Promocionar el servicio de ludoteca y/o guardería, servicios a la juventud y escuela de verano para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Temporalización	4t 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Acciones de promoción realizadas (si/no)</i> <i>N.º de acciones de promoción realizados</i> <i>N.º de participantes en los servicios desagregado por sexo / Alcance</i>

PROMOVER TALLERES Y JORNADAS EN FAMILIA	
Área de actuación	Corresponsabilidad y conciliación
Descripción de la medida	Promover actividades como talleres y jornadas en familia dirigidas a estimular el cuidado corresponsable y el reparto equilibrado de tareas
Temporalización	octubre 2023 – Agosto, septiembre, octubre 2024 – 2025 – 2026 agosto, septiembre 2027
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Actividades realizadas (si/no)</i> <i>Actividades realizadas. Enumerar</i> <i>N.º de personas participantes. Desagregado por sexo</i>

CAMPAÑA INFORMATIVA SOBRE LAS MEDIDAS Y PERMISOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Corresponsabilidad y conciliación
Descripción de la medida	Difundir, mediante una campaña informativa, las medidas y permisos a los que todas las personas pueden acogerse en su derecho a conciliar, incidiendo sobre los hombres y su papel en esta materia para conseguir una sociedad corresponsable.
Temporalización	octubre 2023 – Agosto, septiembre, octubre 2024 – 2025 – 2026 agosto, septiembre 2027
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Actos de difusión realizados (si/no)</i> <i>N.º de actos realizados / Alcance</i>



# 5. Coeducación y educación en valores

## CONSIDERACIONES

La educación es una de las vías principales para introducir la igualdad como valor cultural y social, que permite eliminar los estereotipos y roles de género inculcados desde la infancia y favorece la consecución de la igualdad real y efectiva en las futuras generaciones. Es importante educar en igualdad de género desde edades tempranas ya que en esta etapa las y los menores están todavía libres de prejuicios, y este hecho, favorece una mejor interiorización y un desarrollo de comportamiento responsable y cívico, en el que el hecho de ser hombre o mujer, no venga determinado por los estereotipos de género.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

II. Concienciar y formar en igualdad de género a toda la comunidad educativa.

II. Desarrollar de acciones coeducativas y de sensibilización en los centros educativos dirigidos al alumnado de todos los niveles.

# 5. Coeducación y educación en valores

## ACCIONES

1

**Concienciar y formar en igualdad de género a toda la comunidad educativa.**

*1. Campañas de sensibilización con motivo de los días 8 de marzo y 25 de noviembre que contemplen actividades y talleres que se desarrollen en los centros educativos públicos de Redován, así como los centros educativos privados y también los recursos compartidos con la Mancomunidad de la Vega.*

2

**Desarrollar de acciones coeducativas y de sensibilización en los centros educativos dirigidos al alumnado de todos los niveles.**

*2. Talleres formativos dirigidos al personal docente de los centros educativos del municipio para contribuir a su capacitación en la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.*

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN CON MOTIVO DE LOS DÍAS 8 DE MARZO Y 25 DE NOVIEMBRE	
Área de actuación	Coeducación y educación en valores
Descripción de la medida	Campañas de sensibilización con motivo de los días 8 de marzo y 25 de noviembre que contemplen actividades y talleres que se desarrollen en los centros educativos públicos como de Redován, así como los centros educativos privados y también los recursos compartidos con la Mancomunidad de la Vega.
Temporalización	Noviembre 2023 – Marzo y noviembre 2024 – 2025 – 2026 marzo 2027
Áreas responsables	Área de Educación, Bienestar Social e Igualdad.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de educación, igualdad y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Campañas realizadas (si/no) Alcance</i> <i>N.º de actividades y talleres realizados</i> <i>N.º de participantes desagregado por sexos</i>

TALLERES FORMATIVOS DIRIGIDOS AL PERSONAL DOCENTE	
Área de actuación	Coeducación y educación en valores
Descripción de la medida	Talleres Formativos Dirigidos Al Personal Docente De Los Centros Educativos Del Municipio Para Contribuir A Su Capacitación En La Inclusión De La Perspectiva De Género En La Docencia
Temporalización	Enero, febrero, marzo 2024 – 2025 – 2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Educación, Bienestar Social e Igualdad.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad, educación y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Actividades formativas realizadas (si/no)</i> <i>N.º de actividades realizadas</i> <i>N.º de personas participantes. Desagregado por sexo</i>



# 6. Salud, ocio y deportes

## CONSIDERACIONES

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define calidad de vida, como la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Facilitar la calidad de vida de las personas, supone aumentar la calidad de vida para toda la población, por lo tanto, hay que tener en cuenta el impacto diferencial de la planificación convencional entre mujeres y hombres en el diseño y uso de recursos en el municipio.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Promover hábitos de vida saludable en las mujeres y los hombres del municipio de Redován.
- II. Sensibilizar a la ciudadanía sobre el papel que las mujeres desarrollan en ámbitos deportivos, culturales, de ocio e impulsar su participación en dichos espacios.
- III. Prevenir y reducir la brecha digital de género.

# 6. Salud, ocio y deportes

## ACCIONES

1

**Concienciar y formar en igualdad de género a toda la comunidad educativa.**

2

**Promover hábitos de vida saludable en las mujeres y los hombres del municipio de Redován.**

3

**Sensibilizar a la ciudadanía sobre el papel que las mujeres desarrollan en ámbitos deportivos, culturales, de ocio e impulsar su participación en dichos espacios.**

4

**Prevenir y reducir la brecha digital de género.**

1. Promover el desarrollo de jornadas deportivas que visibilicen a las niñas y a las mujeres en el deporte.

2. Impulsar la participación de mujeres en el ámbito cultural y de ocio por medio de acciones que contribuyan a visibilizarlas e incluyendo la perspectiva de género en el desarrollo de actividades como la semana cultural y la semana de la juventud.

3. Continuar con la realización de cursos de informática y nuevas tecnologías.

4. Impulsar nuevos programas de sanidad y salud con perspectiva de género.

5. Impartir talleres de prevención de adicciones desde la perspectiva de género.

JORNADAS DEPORTIVAS QUE VISIBILICEN AL DEPORTE FEMENINO	
Área de actuación	Salud, ocio y deportes
Descripción de la medida	Promover el desarrollo de jornadas deportivas que visibilicen a las niñas y a las mujeres en el deporte.
Temporalización	Mayo, junio, Julio 2024 - 2025 – 2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Deportes, Bienestar Social e Igualdad.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad, deportes y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Actividades realizadas. Enumerar.</i> <i>N.º de personas asistentes. Desagregado por sexo</i>

ACCIONES DE VISIBILIZACIÓN DE LA CULTURA EN LAS MUJERES DEL MUNICIPIO	
Área de actuación	Salud, ocio y deportes
Descripción de la medida	Impulsar la participación de mujeres en el ámbito cultural y de ocio por medio de acciones que contribuyan a visibilizarlas e incluyendo la perspectiva de género en el desarrollo de actividades como la semana cultural y la semana de la juventud.
Temporalización	4t 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Juventud, Cultura, Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad, cultura, juventud y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Acciones de visibilizarían realizadas (si/no)</i> <i>Acciones realizadas. Enumerar.</i> <i>N.º de personas asistentes. Desagregado por sexo.</i>

CONTINUAR CON LA REALIZACIÓN DE CURSOS DE INFORMÁTICA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.	
Área de actuación	Salud, ocio y deportes
Descripción de la medida	Continuar con la realización de cursos de informática y nuevas tecnologías, tendentes a reducir la brecha digital existente en Redován.
Temporalización	4I 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Juventud, Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad, juventud y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	Talleres realizados (si/no) N.º de talleres realizados N.º de participantes. Desagregado por sexo

IMPULSAR NUEVOS PROGRAMAS DE SANIDAD Y SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
Área de actuación	Salud, ocio y deportes
Descripción de la medida	Impulsar nuevos programas de sanidad y salud con perspectiva de género, para tener las diferencias de mujeres y hombres y garantizar herramientas de protección a ambos sexos.
Temporalización	4I 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad (en coordinación con el centro de salud)
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad, y Bienestar social, centros de salud</u>
Indicadores de seguimiento	Programas realizados (si/no) N.º de programas realizados N.º de participantes. Desagregado por sexo

TALLERES DE PREVENCIÓN DE LA DROGODEPENDENCIA	
Área de actuación	Salud, ocio y deportes
Descripción de la medida	Impartir talleres de prevención de la drogodependencia entre toda la población.
Temporalización	4 <sup>tr</sup> 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	Talleres realizados (si/no) N.º de talleres realizados N.º de participantes. Desagregado por sexo



# **7. Concienciación, prevención y erradicación de la Violencia de Género**

## **CONSIDERACIONES**

La violencia de género impide a las mujeres el disfrute de sus derechos y libertades, constituyendo una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad. Los datos sobre la violencia contra las mujeres nos muestran que sucede en todas las sociedades y en todas las capas sociales, siendo significativo el aumento de denuncias por parte de mujeres jóvenes. La violencia contra la mujer no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado. Supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. Por lo tanto, desde esta área de trabajo, se pretende, a través de las actuaciones municipales, paliar y minimizar lo máximo posible esta lacra social.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- I. Prevenir y eliminar la violencia de género.
- II. Sensibilizar a la ciudadanía en el rechazo a la violencia de género.
- III. Facilitar el apoyo y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

# 7. Concienciación, prevención y erradicación de la Violencia de Género

## ACCIONES

1

**Prevenir y eliminar la  
violencia de género.**

2

**Sensibilizar a la  
ciudadanía en el rechazo  
a la violencia de género.**

3

**Facilitar el apoyo y  
asesoramiento a  
mujeres víctimas de  
violencia de género.**

1. Dar a conocer los servicios de atención a mujeres víctimas que ofrece la Mancomunidad, así como otros centros de la comarca.

2. Elaboración de un Protocolo de actuación municipal actualizado ante casos de acoso y violencia sexual en coordinación con la Mancomunidad y los recursos dependientes de la comarca.

3. Desarrollar más actividades sobre prevención de la violencia de género, tales como representaciones teatrales, bailes, concursos, talleres, etc. dirigidos a población infantil, adolescente, joven, adulta y anciana.

DIFUSIÓN SERVICIOS A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Concienciación, prevención y erradicación de la violencia de género
Descripción de la medida	Dar a conocer los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia de género que ofrece la Mancomunidad, así como otros centros de la comarca.
Temporalización	41 2023 – 2024 -2025 -2026 - 2027
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	N.º de acciones de difusión realizadas / Alcance

DESARROLLAR ACTIVIDADES SOBRE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Concienciación, prevención y erradicación de la violencia de género
Descripción de la medida	Desarrollar más actividades sobre prevención de la violencia de género, tales como representaciones teatrales, bailes, concursos, talleres, etc. dirigidos a población infantil, adolescente, joven, adulta y anciana.
Temporalización	Noviembre 2023 – 2024 – 2025 – 2026
Áreas responsables	Área de Juventud, Educación, Cultura, Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	Actividades realizadas (si / no) Actividades realizadas. Enumerar N.º de personas asistentes. Desagregado por sexo

ELABORACIÓN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN MUNICIPAL ANTE CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL	
Área de actuación	Concienciación, prevención y erradicación de la violencia de género
Descripción de la medida	Elaboración de un Protocolo de actuación municipal actualizado ante casos de acoso y violencia sexual en coordinación con la Mancomunidad y los recursos dependientes de la comarca.
Temporalización	Segundo semestre 2024
Áreas responsables	Área de Bienestar Social e Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros</u> <u>Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</u> <u>Recursos de personal: Personal encargado de igualdad y Bienestar social</u>
Indicadores de seguimiento	<i>Protocolo realizado (si/no)</i> <i>Se ha divulgado el protocolo (si / no)</i> <i>N.º de ejemplares difundidos</i>

# Financiación

La financiación de las actuaciones planteadas en el I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Redován (2023-2027) se realizarán mediante la asignación de recursos propios del Ayuntamiento y subvenciones que pueden obtenerse. Además, se estudiarán todas aquellas otras fuentes de financiación compatibles con la consecución de los objetivos estratégicos expuestos.

# Calendarización







	2023												2024												2025												2026												2027											
	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
ELABORACIÓN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN MUNICIPAL ANTE CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL																																																												
DESARROLLAR ACTIVIDADES SOBRE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO																																																												

# Seguimiento y evaluación

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento comprenderá la recopilación y el análisis continuado de datos cuantitativos, en función de los indicadores de evaluación y/o seguimiento para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos que se han propuesto, detectar posibles problemas en la puesta de funcionamiento de actuaciones del plan y si se están consiguiendo los objetivos propuestos en el plan.

## OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el seguimiento del plan de igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar las actuaciones para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Recoger información para la evaluación.

## COMITÉ DE IGUALDAD

El seguimiento será llevado a cabo por el comité de igualdad, convocándose al menos dos reuniones al año (semestral). En este sentido, las funciones del comité de igualdad serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas a través de los indicadores de seguimiento.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del gobierno municipal con la igualdad de oportunidades. El seguimiento se iniciará tras la aprobación del plan de igualdad, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a las distintas áreas municipales, conforme las medidas vayan siendo integradas y/o implantadas.

## METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO

Para realizar el seguimiento del plan de igualdad, se establece a continuación un modelo ficha de seguimiento por acción que incluye tanto los datos relativos a su implantación como al seguimiento, concretamente:

- Qué objetivo satisface.
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Quién es la persona responsable de su aplicación
- Cuándo se va a desarrollar
- Qué recursos se necesitan
- Cómo se medirá su cumplimiento: **INDICADORES**

MODELO DE LA FICHA DE SEGUIMIENTO			
Acción			
Fecha de implantación			
Responsable de ejecución			
Descripción de las actividades desarrolladas			
Adecuación de los recursos empleados	Humanos	Materiales y técnicos	Económicos
Indicadores de seguimiento			
Presupuesto			
Beneficiarios (desagregado por sexo)			
Dificultades y barreras			
Soluciones adoptadas			
Grado de implantación de la medida	Ejecutada	En ejecución	Pendiente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de consecución de objetivos	Alto	Medio	Bajo
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:**

### **1º Recogida y análisis de la información.**

Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores de seguimiento. Se cumplimentarán las fichas por acción y las actas de las reuniones.

### **2º Informe de Seguimiento.**

Este informe resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones e incluirá:

- Información de las acciones ejecutadas, en periodo de ejecución o pendientes de ejecución.
- Áreas en las que se debe incidir más.
- Obstáculos que se están presentando.
- Participación obtenida.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas.
- Justificantes de las acciones realizadas.

### **3º Difusión y comunicación.**

Una vez validado el Informe de Seguimiento por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Redován, será difundido al resto de participantes en la ejecución del Plan.

## **INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

Para cada una de las medidas se han definido indicadores de tres tipologías:

- **Indicadores de realización**, permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como: ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado? ¿Se ha alcanzado a los/as ciudadanos/as previstos/as? Los recursos empleados ¿han sido suficientes?
- **Indicadores de resultados**, miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.
- **Indicadores de impacto**, nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

## EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación es la fase final del plan de igualdad que permite conocer si las medias adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por el ayuntamiento, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

¿Qué se ha hecho?	•Evaluación de resultados
¿Cómo se ha hecho?	•Evaluación de procesos
¿Qué se ha conseguido?	•Evaluación de impacto

## OBJETIVOS

Con la evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo. La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en Redován de acuerdo con el compromiso adquirido.

## METODOLOGIA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN

El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

### 1º Recogida y análisis de información. S

e revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores y los informes de seguimiento. También se revisará el diagnóstico de situación, que permitirá comparar la situación de partida con la actual. Toda esta información se podrá completar con encuestas, entrevistas, grupos de discusión y debate, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la igualdad en el municipio, así como en la mejora de la situación de la igualdad de oportunidades.

## **2º Informe de Evaluación.**

Este informe resumirá toda la información acerca del cumplimiento de los objetivos e incluirá:

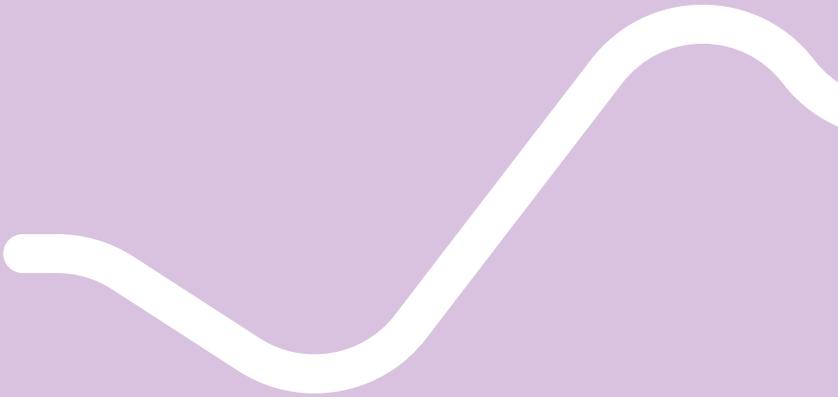
- Estudio en profundidad de la eficacia de las actuaciones que se han llevado a cabo.
- Análisis de la fase de planteamiento
- Eficacia, coherencia y seguimiento de los objetivos.
- Realizar una serie de recomendaciones y aportaciones a tener en cuenta.

**3º Plan de mejora**, que contenga nuevos objetivos y medidas, etc. y que permita:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.

## **4º Difusión y comunicación.**

Una vez validado el informe de Evaluación por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.



# I Plan Igualdad Municipal

REDOVÁN  
2023-2027

