



II PLAN DE IGUALDAD DE SANTA POLA



Subvencionado por la
Diputación de Alicante y
en colaboración con
Concilia2



CONTENIDO

CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD.....	2
1.- INTRODUCCIÓN.....	2
2.- MARCO NORMATIVO.....	3
3.- METODOLOGÍA.....	7
4.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN.....	8
5.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	9
6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.....	9
7.- ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN.....	10
PLAN DE ACCIÓN.....	19
1.- ÁREA 1: GOBERNANZA Y GESTIÓN MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	19
2.- ÁREA 2: PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.	29
3.- ÁREA 3: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	40
4.- ÁREA 4: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA.....	53
5.- ÁREA 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS.....	57
CRONOGRAMA.....	66
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	71
1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	71
2.- EVALUACIÓN DEL PLAN.....	75
GLOSARIO.....	79

CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

1.- INTRODUCCIÓN

El II Plan Municipal de Igualdad de Santa Pola es fundamental para seguir implementando el principio de igualdad de género en todas las áreas municipales y en las políticas que emanan del consistorio de forma transversal.

Este será el documento marco de actuación en materia de igualdad para el periodo 2024 – 2028 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.

A continuación, se enumeran las distintas actuaciones que se van a implantar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que se han propuesto a raíz de la elaboración de un diagnóstico previo de situación que se anexa a este plan.

Así pues, se pretende que este II Plan Municipal de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya al proceso de conseguir que el municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas.

2.- MARCO NORMATIVO

La elaboración del II Plan Municipal de Igualdad se asienta en una base documental jurídica y técnica que toma de referencia las directrices de actuación en materia de igualdad, y que sirven de justificación y guía para su diseño y ejecución.

En el contexto de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 recogió el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres. El año 1975, en el que tuvo lugar la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se declaró como Año Internacional de la Mujer, y se comprometió el «Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985». Por último, en diciembre de 1979 se aprueba en la Asamblea General de la

ONU la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000.

En el estado español, la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como un derecho fundamental en su artículo 14, e incorpora en su artículo 15 el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Además, por mandato constitucional, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos, y el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres marca la estrategia a nivel estatal, supone un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad con la consideración de la dimensión transversal de éste, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la ley , considerando por ello que las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres "de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos".

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación,

garantizando derechos laborales y de apoyo económico. Asimismo, y, al igual que la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, impulsa la implementación de medidas de sensibilización, prevención y actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres.

En 2017 se aprobó el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que recogía los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. El Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género fue aprobado por el Congreso de los Diputados y en él se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia sobre las mujeres y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

Recientemente, con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se amplía la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007 y se culmina el proceso legislativo en favor de la igualdad de trato y la no discriminación, dando cobertura a las discriminaciones actuales y futuras y atendiendo al principio de interseccionalidad.

En la misma línea, el derecho antidiscriminatorio se consolida en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece medios para erradicar situaciones discriminatorias que puedan sufrirse por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, fomentando la inclusión y la cohesión social y promoviendo valores de igualdad y respeto.

En el marco de la Comunitat Valenciana, nos encontramos con L'Estatut d'Autonomia promulgado por la Ley Orgánica 5/1982, en el cual se consagran los derechos y las libertades reconocidas en la Constitución Española, en el

ordenamiento de la Unión Europea y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos individuales y colectivos.

Asimismo, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres establece medidas y garantías, en el ámbito autonómico, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres con carácter prescriptivo, en algunos casos y de fomento y promoción en otros, de acuerdo con los niveles competenciales de actuación autonómico y local.

En materia de protección y prevención de la violencia de género, se promulgó la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana con el objeto de establecer medidas para la eliminación de la violencia de género, la protección y la asistencia a las víctimas, la prevención, la sensibilización y la formación en todos los ámbitos de la sociedad valenciana. De manera más concreta, se acuerdan cinco líneas estratégicas de actuación, veintiún objetivos y doscientas noventa y siete medidas para garantizar una sociedad igualitaria y libre de violencias machistas en el Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista aprobado en 2019.

Asimismo, la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana, regula los principios y medidas destinadas a asegurar los derechos a las personas que manifiesten una identidad de género diferente a la asignada al nacer.

Por otra parte, el compromiso de Santa Pola con la igualdad de género se ha materializado a través de la aprobación e implementación de los dos primeros planes de igualdad y, actualmente, este compromiso sigue siendo una realidad y se ha renovado con la puesta en marcha de este II Plan de Igualdad, 2024 - 2028.

3.- METODOLOGÍA

El II Plan Municipal de Igualdad de Santa Pola parte de la necesidad de seguir implementando políticas de igualdad de género en el municipio y de dar continuidad al trabajo estratégico ya iniciado con los anteriores planes de igualdad. El diseño del presente documento ha sido posible a partir de la adopción del compromiso en materia de igualdad por parte del consistorio. Así, su elaboración comprende diferentes fases:

Fase 1: Compromiso Municipal con la Igualdad de Género. Al finalizar el II Plan de Igualdad, el Ayuntamiento adquiere el compromiso de elaborar y aprobar el III Plan de Igualdad.

Fase 2: Diagnóstico de situación. Se ha realizado un diagnóstico a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Ayuntamiento, así como derivados de la búsqueda de datos a través de diferentes portales estadísticos.

Fase 3: Plan de actuación. Elaborado tras la presentación de las conclusiones del diagnóstico, a partir del cual, se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y el sistema de seguimiento y evaluación de estas actuaciones.

4.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Los principios generales que rigen el II Plan Municipal de Igualdad de Santa Pola son:

- **Transversal e interseccional:** Integra el principio de igualdad en el municipio transversal e interseccionalmente en todas las áreas de actuación.
- **Activo y preventivo:** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de género como a mantenerla.

- **Colectivo e integrador:** Dirigido a todo el conjunto de la ciudadanía de Santa Pola.
- **Consensuado:** Se fundamenta en la participación a través del diálogo y la cooperación entre representantes políticos, sociedad civil, agentes sociales y personal técnico.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a posibles cambios.
- **Sistemático y coherente:** La igualdad real y efectiva, objetivo final del plan, se consigue por medio del cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Temporal:** Su vigencia es de cuatro años.

5.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN

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

Ámbito personal: El plan se aplica a la totalidad de la ciudadanía de Santa Pola.

Ámbito temporal: El plan se mantendrá vigente por un periodo de **cuatro años desde octubre de 2024 hasta septiembre de 2028**. Durante este espacio de tiempo se irán implementando las acciones programadas, siendo prorrogadas, en su caso, hasta la aprobación del siguiente plan de igualdad.

6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

- Fomentar que la gestión del municipio integre la perspectiva de género en todos sus ámbitos.
- Avanzar en la creación de una sociedad plenamente igualitaria.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.

- Conseguir la mejora de la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población, en especial aquellos colectivos que se enfrentan a situaciones de mayor discriminación o exclusión social.
- Favorecer la participación social con el fin de sensibilizar y formar en materia de igualdad real.
- Fomentar en la cultura y en la comunidad educativa del municipio, los conceptos de coeducación y educación basada en la igualdad de trato y oportunidades.
- Promover la igualdad en el mercado de trabajo de la localidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía y fomentar la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar ante las violencias machistas para su erradicación.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

7.- ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN

Las áreas estratégicas de actuación que se delimitan en el presente plan son las siguientes:

- Gobernanza y gestión municipal con perspectiva de género.
- Promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad.
- Educación, cultura y deporte.
- Bienestar y calidad de vida.
- Prevención y actuación frente a las violencias machistas

A modo de resumen el plan se presenta tal como se puede observar a continuación:

ÁREA DE GOBERNANZA Y GESTIÓN MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



OBJETIVOS GENERALES

- Fomentar que la gestión del municipio integre la perspectiva de género en todos sus ámbitos.
- Avanzar en la creación de una sociedad plenamente igualitaria.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Favorecer la participación social en igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal.
- Promover la igualdad de género desde la administración.
- Difundir el III Plan de Igualdad Municipal.

ACCIONES

- 1.- Campaña institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres.
- 2.- Visibilización de las mujeres en el urbanismo de la ciudad.
- 3.- La igualdad en las contrataciones públicas.
- 4.- Desagregación por sexo de todos los datos.
- 5.- Implementación del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento
- 6.- Entrega de premios igualitaria.

7.- Difusión del II Plan Municipal de Igualdad.

ÁREA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Promover la igualdad en el mercado de trabajo de la localidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía y fomentar la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio.
- Prevenir cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral y sus riesgos psicosociales asociados.
- Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía.
- Estimular el acceso al empleo de las mujeres de Santa Pola.
- Concienciar de la importancia de

ACCIONES

- 8.- Planes de igualdad en las empresas de Santa Pola.
- 9.- Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación y diversidad sexual y la implementación de protocolos en las empresas.
- 10.- Guía de permisos, derechos y medidas de conciliación para las empresas.
- 11.- Programas de empleo dirigidos a mujeres.

la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género.

- Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.
- Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados.
- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.

12.- Fomento de la corresponsabilidad familiar.

13.- Guía de recursos y servicios para la conciliación.

14.- Juegos y juguetes libres de estereotipos de género.

15.- La atención a mujeres cuidadoras.

ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

OBJETIVOS GENERALES

- Avanzar en la creación de una sociedad plenamente igualitaria.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Fomentar en la cultura y en la comunidad educativa del municipio, los conceptos de coeducación y educación basada en la igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades

ACCIONES

16.- El valor de la igualdad de género en las aulas.

tempranas.

- Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.
- Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
- Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas.
- Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales.
- Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas.

17.- La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia.

18.- Animación lectora con perspectiva de género.

19.- Recursos bibliográficos para la igualdad y la diversidad.

20.- Actividades de creación cultural femenina y diversidad sexual.

21.- Campañas sobre nuevas masculinidades

22.- El valor de las mujeres deportistas.

23.- Compromiso con la igualdad, la prevención de la violencia machista y la discriminación por razón de género y orientación sexual en el deporte.

24.- Reconocimiento a clubes deportivos inclusivos.

ÁREA DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA



OBJETIVOS GENERALES

- Conseguir la mejora de la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población, en especial aquellos colectivos que se enfrentan a situación de mayor discriminación o exclusión social.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Santa Pola. ▪ Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos. ▪ Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía de Santa Pola. ▪ Promover el acceso, en la adolescencia, a servicios de salud sexual y reproductiva, así como a una sexualidad sana en todas las etapas de la vida de las mujeres. 	<p>25.- El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres.</p> <p>26.- Salud sexual y reproductiva.</p>

ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS



OBJETIVOS GENERALES

- Prevenir y actuar ante cualquier forma de violencia sobre las mujeres para su erradicación.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de

discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada. ▪ Apoyar y asesorar a mujeres para que consigan superar situaciones de violencia. ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo y la denuncia de todas las formas de explotación sexual. ▪ Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. ▪ Concienciar y sensibilizar a la población de Santa Pola del problema estructural que supone la violencia machista y de su afectación a toda la sociedad, promoviendo un posicionamiento de rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres. ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo a todas las formas de discriminación por razón de género y orientación sexual. 	<p>27.- Elaboración e implementación de un protocolo municipal para la prevención y actuación en materia de violencia machista.</p> <p>28.- Campañas de sensibilización contra la explotación sexual de mujeres, niñas y niños.</p> <p>29.- Prevención de las violencias machistas en las aulas.</p> <p>30.- Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres.</p> <p>31.- Campaña contra la trata y explotación sexual de mujeres y niñas.</p> <p>32.- Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual.</p> <p>33.- Puntos violeta y puntos arcoiris.</p>

PLAN DE ACCIÓN

1.- ÁREA 1: GOBERNANZA Y GESTIÓN MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el actual contexto de gran diversidad social y constantes cambios, la gobernanza en las instituciones públicas requiere la implicación de todo tipo de actores sociopolíticos, públicos y privados, así como la adopción de estrategias que promuevan la participación en igualdad de condiciones y oportunidades.

La gobernanza, en este caso, requiere de la integración de los principios de transversalidad y perspectiva de género y su aplicación a la acción del gobierno municipal en el conjunto de las políticas que defiende para conseguir una sociedad más justa, participativa, democrática e igualitaria.

La perspectiva de género debe aplicarse transversalmente a la actuación municipal, en todas sus áreas, tanto en sus relaciones con otras administraciones como con la ciudadanía en general y, para una verdadera eficiencia se hace imprescindible la cooperación entre Ayuntamiento y el resto de entidades. La coordinación y la cooperación favorece el conocimiento de las materias sobre las que se ha de actuar y contribuye a la implementación de buenas prácticas y buena gobernanza.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 1: CAMPAÑA INSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Realización de una campaña institucional para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres implicando a colectivos, asociaciones y personal municipal y político.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>Marzo de 2025, 2026, 2027, 2028.</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad y Participación Ciudadana</p> <p>Colaboración: asociaciones y personal técnico y político del municipio</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 2: VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN EL URBANISMO DE LA CIUDAD

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Recogida de nombres de mujeres relevantes o de colectivos de mujeres sobre los que elaborar una base de datos a partir de la cual proponer nomenclaturas en femenino para edificios públicos, parques, calles, etc.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>2024 – 2028</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad Urbanismo</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Listado de nombres realizado (Sí/No). ▪ Número de espacios nombrados a partir de esta propuesta.

ACCIÓN 3: LA IGUALDAD EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración.
------------------	---

<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Cláusulas en los pliegos de las contrataciones públicas que estimen como criterios puntuables las buenas prácticas en materia de igualdad de las empresas licitadoras y exigiendo el cumplimiento legal de disponer de planes de igualdad de empresas debidamente registrados en el REGCON a las entidades de 50 o más personas empleadas que se presenten a concursos públicos o sean contratadas por la administración.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Administración general Contratación</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Criterios y/o cláusulas incorporadas a los pliegos (Sí/No). ▪ Número de contrataciones realizadas bajo esta premisa. ▪ Número de empresas contratadas que reúnen este mérito.

ACCIÓN 4: DESAGREGACIÓN POR SEXO DE TODOS LOS DATOS

<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración.
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Recogida de datos desagregados por sexo, tal como marca la Ley Orgánica 3/2007, facilitando el desarrollo de estudios de impacto de género y, en consecuencia, el desarrollo de la acción municipal con perspectiva de género.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Todas las áreas de la administración local</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento de medios para la recogida de datos desagregados por sexo (Sí/No). ▪ Recogida de datos desagregados por sexo (Sí/No)

ACCIÓN 5: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración.
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Implementar el plan de igualdad del Ayuntamiento de afectación a toda la plantilla municipal con el fin de garantizar unas relaciones laborales en plena igualdad.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad y Recursos Humanos Comisión negociadora y comisión de seguimiento del plan de igualdad</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración y aprobación del plan de igualdad (Sí/No). ▪ Implementación y seguimiento de las acciones del plan (Sí/No) ▪ Informes de seguimiento y evaluación del plan (Sí/No)

ACCIÓN 6: ENTREGA DE PREMIOS IGUALITARIA

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Protocolo igualitario para la entrega de premios, reconocimientos y otros galardones que lo largo de todo su ejercicio se concedan desde el municipio, eliminando los habituales estereotipos y roles de género asignados en estos eventos, haciendo entrega de los mismos obsequios a mujeres y a hombres y, complementando la entrega de los mismos, con un libro que promueva y fomente la igualdad de género.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>2024 – 2028</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad Personal técnico municipal</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del protocolo (Sí/No) ▪ Implementación del protocolo (Sí/No) ▪ Entregas y número de entregas de premios que se rigen por el protocolo ▪ Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 7: DIFUSIÓN DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Difundir el II Plan Municipal de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Presentación del II Plan Municipal de Igualdad a la ciudadanía, entidades municipales, personal técnico
TEMPORALIZACIÓN	Octubre, noviembre y diciembre de 2024
RESPONSABLES	Igualdad Personal político
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Realización de la difusión del Plan (Sí/No) Medios a través de los que se difunde (Sí/No) Lugares y ámbitos de presentación.

2.- ÁREA 2: PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Debido a la incorporación de la mujer en el mercado laboral en los últimos años, se ha producido una serie de cambios con mayores repercusiones, tanto en la estructura del propio mercado laboral como en toda la sociedad. A pesar de estos cambios, todavía, la plena igualdad entre hombres y mujeres en este ámbito está por conseguir.

Las mujeres se enfrentan a limitaciones en la vida laboral, concretamente en los sectores más feminizados (textil, servicios, enseñanza, hostelería y comercio, servicios domésticos, sanitario y agroalimentario) con condiciones de trabajo más precarias e irregulares. Además, encuentran barreras en relación al acceso al empleo y al acceso a puestos de mayor liderazgo y representatividad.

Son indudables los avances legislativos en las últimas décadas, dirigidos a superar las brechas de género en el empleo y a fomentar la corresponsabilidad de

hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados. La idea de autonomía económica, está estrechamente vinculada con tener un empleo, y para ello, es preciso poder conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral.

Cualquier medida que afecte a la empleabilidad de las mujeres, ha de venir acompañada necesariamente de actuaciones de apoyo a la conciliación y a la maternidad, de manera que el rol de madre no sea un impedimento para el desarrollo profesional y personal, y que los hombres empiecen a superar las barreras culturales para conciliar y actuar corresponsablemente.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 8: PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE SANTA POLA

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Campaña y apoyo para la promoción y la implementación de planes de igualdad en las empresas de Santa Pola.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>Segundo trimestre de 2025, 2026, 2027, 2028.</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> <p>Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Acciones realizadas (Sí/No). Acciones y número de acciones realizadas. Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) Número de empresas alcanzadas Número de empresas que implementan planes de igualdad

ACCIÓN 9: FORMACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO Y ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLOS EN LAS EMPRESAS

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. ▪ Prevenir cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral y sus riesgos psicosociales asociados.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Cursos formativos dirigidos a las empresas para su actualización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, género y orientación sexual, según la legislación actual, y la correcta elaboración e implementación de protocolos para la prevención y actuación en materia de acoso.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>Segundo trimestre de 2025, 2026, 2027, 2028.</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> <p>Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación realiza (Sí/No). ▪ Cursos y número de cursos realizados ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) ▪ Número de empresas alcanzadas.

ACCIÓN 10: GUÍA DE PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LAS EMPRESAS

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de una guía que recoja los permisos, derechos y medidas en materia de conciliación reconocidos legalmente, así como otras medidas que puedan aplicarse y que mejoren la normativa actual.
TEMPORALIZACIÓN	Primer trimestre de 2025
RESPONSABLES	<p>Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> <p>Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p>
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Guía realizada (Sí/No). Número de empresas alcanzadas Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 11: PROGRAMAS DE EMPLEO DIRIGIDOS A MUJERES

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Estimular el acceso al empleo de las mujeres de Santa Pola.
-----------------	---

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Programas y planes de empleo para el fomento de la empleabilidad y certificación profesional a las mujeres, garantizando su acceso al mercado laboral.
TEMPORALIZACIÓN	2024 – 2028.
RESPONSABLES	Igualdad y Servicios Sociales Agencia de Desarrollo Local
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos y los recursos presupuestarios para ejecutarlos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación de programas de empleo (Sí/No). ▪ Número de programas de empleo ▪ Número de mujeres participantes

ACCIÓN 12: FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. ▪ Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género. ▪ Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.
------------------	--

<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Jornadas, junto al tejido asociativo y, especialmente, las AMPAS, sobre conciliación familiar, laboral y personal y el ejercicio corresponsable de los cuidados familiares, fomentando el desarrollo de nuevos roles, nuevas masculinidades y la parentalidad positiva.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Educación Participación ciudadana Colaboración: AMPAS y otras asociaciones.</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas realizadas (Sí/No). ▪ AMPAS y asociaciones alcanzadas ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 13: GUÍA DE RECURSOS Y SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN

<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. ▪ Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género. ▪ Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados.
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Elaboración y difusión de una guía dirigida a la ciudadanía en la que se recojan los recursos que existen en el municipio para facilitar la corresponsabilidad y en la que se recojan consejos para hacer efectiva la corresponsabilidad en el seno de las familias.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Cuarto trimestre de 2025</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Colaboración: AMPAS y otras asociaciones</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía realizada (Sí/No). ▪ Número de asociaciones alcanzadas ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 14: JUEGOS Y JUGUETES LIBRES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Campaña para la sensibilización en la superación de roles y estereotipos desde edades tempranas, fomentando el juego igualitario entre niños y niñas.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>Diciembre de 2024, 2025, 2026 y 2027</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 15: LA ATENCIÓN A MUJERES CUIDADORAS

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. ▪ Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género. ▪ Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados.
------------------	--

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Encuentros para compartir experiencias entre mujeres cuidadoras, tomar conciencia de su trabajo y los riesgos psicosociales asociados al mismo, facilitando apoyo y posibles recursos para su propio cuidado.
TEMPORALIZACIÓN	Cuarto trimestre de 2024, 2025, 2026 y 2027
RESPONSABLES	Igualdad y Servicios Sociales Colaboración: asociaciones y SAD
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuentro realizado (Sí/No).▪ Número de mujeres participantes.▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

3.- ÀREA 3: EDUCACIÓ, CULTURA Y DEPORTE

La educación, la cultura y el deporte es una de las vías principales para introducir la igualdad como valor cultural y social, son ámbitos desde los que se puede trabajar por la eliminación de los estereotipos y roles de género inculcados desde la infancia y favorecer la consecución de la igualdad real y efectiva en las futuras generaciones.

Se ha de tener en cuenta que, al hablar de educación se hace en el sentido amplio de la palabra, es decir, la educación formal o académica, educación no formal y la educación que se recibe en el entorno familiar, social y cultural, sin olvidar el ámbito deportivo que se convierte en un espacio de crecimiento para mujeres y hombres. Por ello, el deporte debe ser considerado una actividad más, donde se les permita a las mujeres desarrollarse en igualdad de oportunidades y tener la misma visibilidad y nivel de participación.

Las administraciones públicas deben velar por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en todo lo relacionado con la creación y producción artística e intelectual, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública, así como en los deportes y las actividades de ocio.

ACCIONES DEL ÀREA

ACCIÓN 16: EL VALOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AULAS

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Actividades artísticas, de teatro, concursos, etc. en materia de igualdad orientados al alumnado de educación infantil, primaria y secundaria que puedan articularse en los centros educativos y que transmitan valores en igualdad de género.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>Durante los cursos escolares de 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028.</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad Educación Colaboración: Centros educativos</p>
RECURSOS	<p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones realizadas (Sí/No) ▪ Número de acciones realizadas ▪ Centros y número de centros en los que se realizan ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 17: LA VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Acciones de sensibilización en materia de igualdad de género entre la comunidad educativa y el ámbito cultural del municipio que sirvan como referente de mujeres en el sector STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) para niñas y jóvenes y, de esta manera, se fomente la elección de carreras profesionales vinculadas a este sector.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>Febrero de 2025, 2026, 2027, 2028.</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad Educación Colaboración: Centros educativos</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Acciones realizadas (Sí/No). Acciones y número de acciones realizadas. Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 18: ANIMACIÓN LECTORA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Talleres de animación lectora para público infantil, juvenil y adulto con perspectiva de género, en los que se potencie la lectura de obras que pongan en valor la igualdad de género.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Cultura Biblioteca</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres realizados (Sí/No) ▪ Número de talleres realizados ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 19: RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS PARA LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Ampliación del material bibliográfico del servicio de biblioteca público con libros, cuentos, audiovisuales, revistas, etc. que fomenten valores y principios relacionados con la igualdad y la inclusión social.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Cultura Biblioteca</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos, así como dotaciones presupuestarias para la compra de material</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material adquirido (Sí/No) ▪ Materiales y número de ejemplares adquiridos. ▪ Préstamos realizados. ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 20: ACTIVIDADES DE CREACIÓN CULTURAL FEMENINA Y DIVERSIDAD SEXUAL

<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Actividades culturales de diferente índole, creadas, diseñadas, desarrolladas y/o protagonizadas por mujeres y con diferentes sensibilidades e identidades de género.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Cultura</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones realizadas (Sí/No) ▪ Acciones y número de acciones realizadas ▪ Número de mujeres que participan como creadoras. ▪ Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 21: CAMPAÑAS SOBRE NUEVAS MASCULINIDADES

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de campañas dirigidas a la población juvenil para el fomento de las nuevas masculinidades y de relaciones igualitarias entre mujeres y hombres y romper roles y estereotipos de género.
TEMPORALIZACIÓN	2024 – 2028
RESPONSABLES	Igualdad, Educación y Participación Ciudadana.
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Campañas realizada (Sí/No) Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 22: EL VALOR DE LAS MUJERES DEPORTISTAS

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
------------------	--

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Campaña de reconocimiento a mujeres deportistas del municipio, al valor de su aportación al deporte de Santa Pola y como ejemplo de inspiración y modelo a seguir para niñas y mujeres jóvenes.
TEMPORALIZACIÓN	2024 – 2028
RESPONSABLES	Igualdad Deportes Colaboración: clubes deportivos
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No) ▪ Número de reconocimientos realizados ▪ Número de mujeres reconocidas. ▪ Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 23: COMPROMISO CON LA IGUALDAD, LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL DEPORTE

<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados. ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas. ▪ Promover las prácticas deportivas igualitarias e inclusivas.
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Elaboración y difusión de un manifiesto por la igualdad, contra la violencia machista y la discriminación por razón de género y orientación sexual en el deporte y en los espacios deportivos, declarando estos lugares libres de violencia machista e instalando paneles en dichos edificios y sedes deportivas con el texto de este manifiesto.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Elaboración y firma del manifiesto: 2025. Instalación en los espacios deportivos: 2025 – 2026.</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Deportes Colaboración: Clubes deportivos</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>

INDICADORES

- Manifiesto elaborado y firmado (Sí/No)
- Clubes deportivos que lo suscriben
- Número de clubes que lo suscriben
- Instalaciones del manifiesto realizadas (Sí/No)

ACCIÓN 24: RECONOCIMIENTO A CLUBES DEPORTIVOS INCLUSIVOS

OBJETIVOS

- Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales.
- Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.
- Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
- Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Implementación del reconocimiento al club más igualitario e inclusivo en la Gala del Deporte por medio de un distintivo por parte de la Concejalía de Igualdad y de una mayor dotación económica reconocida a través de ayudas o subvenciones municipales a los que dichos clubes puedan acceder, para lo cual, se han de establecer criterios y cláusulas en las bases de las mismas.

TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

RESPONSABLES	<p>Igualdad</p> <p>Deportes</p> <p>Colaboración: Clubes deportivos</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento realizado (Sí/No). ▪ Distintivo realizado (Sí/No). ▪ Clubes y número de clubes reconocidos. ▪ Criterios y clausulas incorporadas en las bases.

4.- ÁREA 4: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

Los servicios sociosanitarios se dirigen al conjunto de la ciudadanía, puesto que su objetivo prioritario se centra en la creación y articulación de los recursos necesarios para la promoción del bienestar social a todos los ciudadanos y ciudadanas, lo que supone una mayor incidencia de los servicios en aquellos sectores de la población que por sus características de salud y socioeconómicas encuentran más dificultades para alcanzar un adecuado bienestar.

Por su parte, si entendemos la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, la única forma de conseguirla es desde la promoción y la educación para la salud, potenciando la adopción de hábitos saludables. En este sentido, las acciones prioritarias deben centrarse en las funciones preventivas, informativas,

formativas, así como en la integración y la inserción social.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 25: EL IMPACTO DE GÉNERO EN LA SALUD Y SU CONOCIMIENTO PARA MEJORAR LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES EN MUJERES

OBJETIVOS

- Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Santa Pola.
- Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos.
- Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía de Santa Pola.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Jornadas y/o charlas informativas para la prevención de enfermedades, atendiendo a diferentes sintomatologías, causas, consecuencias e incidencias en la salud según el sexo, así como sobre enfermedades o dolencias específicas que afectan a las mujeres.

TEMPORALIZACIÓN

Mayo de 2025, 2026, 2027, 2028.

RESPONSABLES	<p>Igualdad y Servicios Sociales</p> <p>Sanidad</p> <p>Colaboración: Centro de Salud y asociaciones</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas y/o charlas realizadas (Sí/No). ▪ Asociaciones alcanzadas ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 26: SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Santa Pola. ▪ Promover el acceso, en la adolescencia, a servicios de salud sexual y reproductiva, así como a una sexualidad sana en todas las etapas de la vida de las mujeres.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Jornadas, talleres y/o charlas formativas con perspectiva de género, sin sesgos androcéntricos, poniendo el foco en cuestiones como el consentimiento y la libertad sexual y atendiendo a las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales, sobre conductas afectivo-sexuales responsables y hábitos para una vida sexual y reproductiva saludable en el ámbito educativo.</p>

TEMPORALIZACIÓN	Durante los cursos escolares de 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028.
RESPONSABLES	Igualdad y Servicios Sociales Sanidad Educación Colaboración: Centro de Salud, asociaciones y centros educativos
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas, talleres y/o charlas realizadas (Sí/No). ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

5.- ÁREA 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, impide que las mujeres puedan ejercer sus derechos y libertades. Los datos de esta violencia evidencian que se sucede en todas las sociedades, pues cualquier mujer, por el mero hecho de serlo, está expuesta a sufrir violencias machistas.

Existen diferentes expresiones de esta violencia que puede ser psicológica, física y sexual y que, en muchas ocasiones, también encuentra un espacio para reproducirse en las redes sociales. De hecho, la violencia machista tiene una

fuerte incidencia entre la población joven por medio de las nuevas tecnologías.

Por otra parte, es importante tener presente que esta forma de violencia se conceptualiza de diferentes modos: violencia de género y violencia machista. En ambos casos, las víctimas de esta violencia son las mujeres. No obstante, según nuestro ordenamiento jurídico, la violencia de género es toda aquella forma de violencia que se ejerce sobre las mujeres "(...) por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia", (art. 1, Ley Orgánica 1/2004).

En cambio, podemos denominar violencia machista a cualquier expresión violenta que se ejerza sobre las mujeres por parte de un hombre que, en este caso, no esté o haya estado unido a sus víctimas por una relación afectiva conyugal o similar.

En este Plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir y sensibilizar a la población en cualquiera de estas formas de violencia sobre las mujeres. A través de las actuaciones municipales, se pretende paliar y minimizar lo máximo posible esta lacra social.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 27: ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROTOCOLO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada. ▪ Apoyar y asesorar a mujeres para que consigan superar situaciones de violencia.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Elaboración e implementación, revisión y seguimiento de un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género y propuestas de mejora al mismo si se observa necesario.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>2024 – 2028</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad y Servicios Sociales</p> <p>Colaboración: Policía Local, Guardia Civil (asociaciones, en su caso, como Cruz Roja, por ejemplo)</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación (Sí/No) ▪ Revisiones y, modificaciones, en su caso, realizadas. ▪ Número de casos sobre los que se actúa. ▪ Resolución de los casos sobre los que se actúa.

ACCIÓN 28: CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA TRATA Y EXPLOTACIÓN SEXUAL DE MUJERES, NIÑAS Y NIÑOS

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo y la denuncia a todas las formas de explotación sexual.
-----------------	--

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Campañas de concienciación y sensibilización en contra de la explotación sexual de mujeres, niñas y niños, la prostitución y la trata poniendo el foco de denuncia sobre los hombres que abusan y explotan a las mujeres y de personas adultas que abusan de niñas y niños y facilitando información y apoyo a las víctimas.
TEMPORALIZACIÓN	Septiembre de 2025, 2026, 2027.
RESPONSABLES	Igualdad y Participación Ciudadana
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 29: PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN LAS AULAS

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Talleres formativos de sensibilización para la prevención de las violencias machistas en los centros educativos de primaria y secundaria del municipio.
TEMPORALIZACIÓN	Durante los cursos escolares de 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028.

RESPONSABLES	<p>Igualdad</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centros educativos</p>
RECURSOS	<p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres realizados (Sí/No). ▪ Número de talleres realizados. ▪ Centros y número de centros en los que se realizan los talleres. ▪ Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo).

ACCIÓN 30: CAMPAÑA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar a la población de Santa Pola del problema estructural que supone la violencia machista y de su afectación a toda la sociedad, promoviendo un posicionamiento de rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Campaña, con motivo de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres para sensibilizar y concienciar sobre esta cuestión al conjunto de la ciudadanía y en colaboración con las asociaciones del municipio.</p>

TEMPORALIZACIÓN	Noviembre de 2024, 2025, 2026 y 2027.
RESPONSABLES	Igualdad y Participación Ciudadana
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 31: CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LAS DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo a todas las formas de discriminación por razón de género y orientación sexual.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Campaña, con motivo de la conmemoración del 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI, para sensibilizar y concienciar sobre las discriminaciones y las violencias que pueden sufrir las personas por razón de género y de orientación sexual y realización de charlas y jornadas sobre diversidad sexual.
TEMPORALIZACIÓN	Junio de 2025, 2026, 2027 y 2028
RESPONSABLES	Igualdad y Participación Ciudadana

RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 32: PUNTOS VIOLETA Y PUNTOS ARCOIRIS

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Instalación de Puntos Violeta y Puntos Arcoíris durante el desarrollo de las Fiestas Locales como herramienta de prevención y actuación inmediata en casos de violencia machista y LGTBIfóbica.
TEMPORALIZACIÓN	Período de fiestas locales 2025, 2026, 2027.
RESPONSABLES	Igualdad y Participación Ciudadana
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

- Instalación de Puntos Violeta y Arcoíris realizada (Sí/No).
- Número de Puntos Violeta y Arcoíris instalados
- Actividades y número de actividades realizadas en los Puntos Violeta y Arcoíris.
- Número de casos atendidos.
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

CRONOGRAMA

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA 1. Gobernanza y gestión municipal con perspectiva de género																				
1.- Campaña institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres																				
2.- Visibilización de las mujeres en el urbanismo																				
3.- La igualdad en las contrataciones públicas																				
4.- Desagregación por sexo de todos los datos																				
5.- Implementación del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento																				
6.- Entrega de premios igualitaria																				
7.- Difusión del II Plan Municipal de Igualdad																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA 2. Promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad																				
8.- Planes de igualdad en las empresas de Santa Pola																				
9.- Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación y diversidad sexual y la implementación de protocolos en las empresas																				
10.- Guía de permisos, derechos y medidas de conciliación para las empresas																				
11.- Programas de empleo dirigidos a mujeres																				
12.- Fomento de la corresponsabilidad familiar																				
13.- Guía de recursos y servicios para la conciliación																				
14.- Juegos y juguetes libres de estereotipos de género																				
15.- La atención a mujeres cuidadoras																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA 3. Educación, cultura y deporte																				
16.- El valor de la igualdad de género en las aulas																				
17.- La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia																				
18.- Animación lectora con perspectiva de género																				
19.- Recursos bibliográficos para la igualdad y la diversidad																				
20.- Actividades de creación cultural femenina y diversidad sexual																				
21.- Campañas sobre nuevas masculinidades																				
22.- El valor de las mujeres deportistas																				
23.- Compromiso con la igualdad, la prevención de la violencia machista y la discriminación por razón de género y orientación sexual en el deporte																				
24.- Reconocimiento a clubes deportivos inclusivos																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA 4. Bienestar y calidad de vida																				
25.- El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres																				
26.- Salud sexual y reproductiva																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA 5. Prevención y actuación frente a las violencias machistas																				
27.- Elaboración e implementación de un protocolo municipal para la prevención y actuación en materia de violencia machista																				
28.- Campañas de sensibilización contra la trata y la explotación sexual de mujeres, niñas y niños																				
29.- Prevención de las violencias machistas en las aulas																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
30.- Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres																				
31.- Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual																				
32.- Puntos violeta y puntos arcoiris																				

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1.- 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.

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.

El seguimiento será llevado a cabo por el equipo de trabajo de Servicios Sociales y el Consejo de Igualdad de Santa Pola y sus funciones, en este caso, 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 que finalice la vigencia del dicho plan.

Al objeto de 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 quien va dirigida
- Quien es el responsable de su aplicación

- Cuando 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/as (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 los 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:

Primero: 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.

Segundo: Informe de Seguimiento. Se realizará un informe anual que 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.

Tercero: Difusión y comunicación. Una vez validado el Informe será difundido entre el personal municipal y la ciudadanía de Santa Pola.

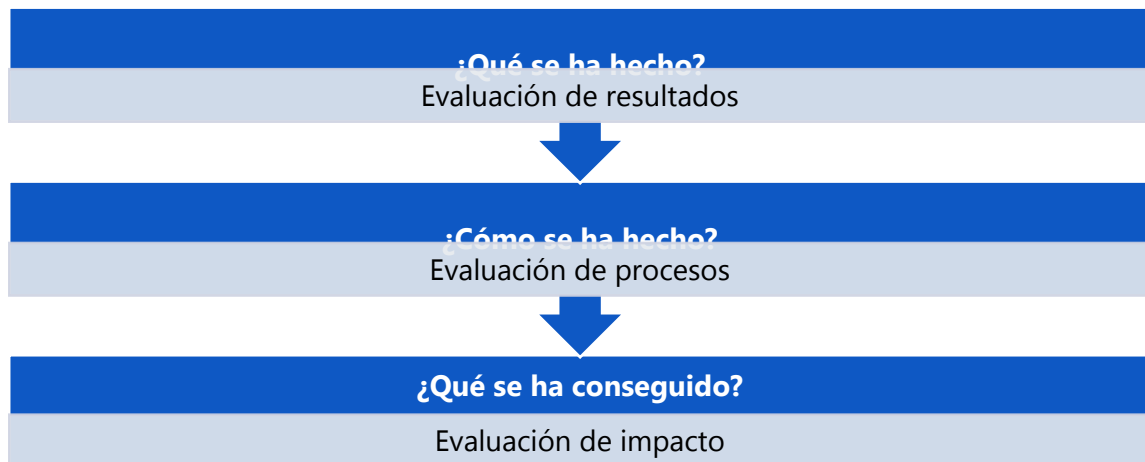
Para cada una de las medidas se han definido indicadores de tres tipologías:

- Los **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 las personas destinatarias previstas? Los recursos empleados ¿han sido suficientes?
- Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los **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.

2.- EVALUACIÓN DEL PLAN

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.



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

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de 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 San Pola de acuerdo con el compromiso adquirido. El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

Primero: Recogida y análisis de 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 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.

Segundo: Informe de Evaluación. Se realizará un informe de evaluación, de manera opcional, a la mitad de la vigencia de implementación del plan y otro informe, de carácter obligatorio, al final de la vigencia del plan. 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.

Tercero: Plan de mejora. Contendrá nuevos objetivos y medidas que permitan:

- 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.

Cuarto: Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de Evaluación será difundido al resto de la ciudadanía.

GLOSARIO

Con la intención de facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí, es necesario poder entender los siguientes conceptos:

- **ACCIONES POSITIVAS:** Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).
- **ACOSO SEXUAL:** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Son profesionales de carácter técnico en la temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

- **BARRERAS DE GÉNERO:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.
- **BRECHAS DE GÉNERO:** Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.
- **COEDUCACIÓN:** Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.
- **CONCILIACIÓN:** Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.
- **CORRESPONSABILIDAD:** Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- **DOBLE JORNADA:** Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de

las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

- **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.
- **EMPODERAMIENTO:** Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven, por lo que el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Por otro lado, de acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.
- **ESTEREOTIPO:** Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.
- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

- **FEMINISMO:** Conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.
- **GÉNERO:** Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.
- **IGUALDAD DE TRATO:** La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.
- **INDICADORES DE GÉNERO:** Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

- **INTERSECCIONALIDAD:** Enfoque, en el tratamiento de las discriminaciones, que tiene en cuenta una serie de categorías como el género, etnia, raza, clase social, orientación sexual, que, en su interacción generan múltiples discriminaciones.

- **MACHISMO:** Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

- **MICROMACHISMO:** Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

- **NUEVAS MASCULINIDADES:** El concepto de nueva masculinidad tiene que ver con un cambio de modelo en lo que se considera masculino para contribuir en la construcción de una sociedad igualitaria. Las nuevas masculinidades apuestan por las relaciones entre iguales, tomando conciencia de los privilegios que implica ser hombre en la sociedad en la que vivimos y trabajando para modificarlos. Los nuevos modelos apuestan por romper los roles de género aprendidos sobre la masculinidad.

- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

- **ROLES DE GÉNERO:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes

de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).
- **SEGREGACIÓN VERTICAL:** Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia sobre las mujeres ejercida sobre éstas por el mero hecho de serlo, llevado a cabo, según nuestro ordenamiento jurídico, por un hombre que guarda o guardaba con su víctima alguna relación afectiva similar a la conyugal.
- **VIOLENCIA MACHISTA:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).