



|             |               |  |
|-------------|---------------|--|
| Expediente  | Fecha Acuerdo | COMUNICACIONES IGUALDAD<br>PLAZA MAYOR, 1<br>03680<br>ASPE |
| 2021/34-IGU | 21/12/2021    |  |
| Nº Acuerdo  |               |  |
| 2021000185  |               |  |

### COMUNICACIÓN

El Órgano Colegiado PLENO, en sesión Ordinaria 2021/21-PLENO, celebrada el día 21 de diciembre de 2021, adoptó el siguiente acuerdo 2021000185:

**ASUNTO: III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ANUALIDADES 2021-2025. APROBACIÓN. P/U.A./mga.**

### ANTECEDENTES

1º.- 10 de diciembre de 2021: Providencia de la Concejalía de Igualdad por la que insta la aprobación del Plan de igualdad municipal.

2º.- 13 de diciembre de 2021: Informe de la agente de igualdad municipal sobre la aprobación del I Plan de igualdad de oportunidades de Aspe.

3º.- 13 de diciembre de 2021: Providencia de la concejalía de Igualdad instando al Área de Servicios a la Persona la tramitación por despacho extraordinario para la inclusión en el orden del día de la próxima sesión de la Comisión Informativa de Servicios Generales y a la Persona.

4º.- 14 de diciembre de 2021: Informe de la técnico medio de gestión del Área de Servicios a la Persona.

5º.- 14 de diciembre de 2021: Dictamen favorable de la Comisión Informativa de Servicios Generales y Persona.

6º.- 21 de diciembre del 2021: Antes de la votación del punto por D<sup>a</sup> Yolanda Moreno Aparicio, Concejala delegada se presenta enmienda "in voce" del acuerdo previsto en la que se propone modificar la propuesta en el sentido de donde figura I Plan Municipal figurará III Plan Municipal.

### CONSIDERACIONES

PRIMERA.- En relación al régimen competencial para aprobar el citado Plan de Igualdad, el artículo 25.2 o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



Régimen Local, reconoce como competencias propias de los municipios las **“Actuaciones den la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres así como contra la violencia de género”**.

Asimismo, el artículo 33 de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana, atribuye a los municipios competencias propias, entre otras materias, en la prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y **promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres**.

SEGUNDA.- La igualdad de todos los seres humanos es un principio jurídico universal, que ha sido reconocido en diversa normativa internacional, estatal y autonómica.

En la esfera normativa europea el principio de igualdad entre mujeres y hombres se recoge, entre otra legislación, en el Tratado de Roma, constitutivo de la antigua CEE (1957) en su artículo 119 establece el deber estatal de garantizar la misma retribución para hombre y mujeres por un mismo trabajo realizado. También el Acta Única (1986) y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales, introdujeron como principio la igualdad entre hombres y mujeres. Con posterioridad lo hicieron el Tratado de Maastricht (1992), el Tratado de Ámsterdam (1997), que establece la obligatoriedad de la transversalidad de género en las políticas públicas, así como supone un gran avance en la consolidación de la igualdad en el ámbito laboral y prevé medidas de acción y de discriminación positivo.

Asimismo, con fecha 5 de marzo de 2020, la Comisión adoptó su estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece un ambicioso marco para los próximos cinco años sobre el modo de promover la igualdad de género tanto en Europa como en otros continentes. La estrategia se basa en una visión de Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, estén libres de violencia y estereotipos y tengan la oportunidad de prosperar y liderar.

En la normativa de ámbito estatal, la Constitución Española consagra el principio de igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en sus artículos 1 y 14, proclamando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva en su artículo 9.2.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral, y tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, fijando los principios generales de las políticas públicas para conseguirlo, avalando expresamente la adopción de acciones positivas en favor de éstas, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres.



La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, aborda este fenómeno de un modo integral y multidisciplinar, priorizando su enfoque preventivo.

En el ámbito autonómico, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, señala que las distintas Administraciones Públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género (art. 4.2). Por su parte, en su Título II, en el que se regula la acción administrativa, destaca entre otros aspectos la apuesta por la educación para la igualdad dentro del sistema educativo, la paridad en la representación política y la igualdad en el ámbito laboral.

También la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana. En su título I establece que las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad, entre otros, de los siguientes derechos: a la información, la protección efectiva, la atención integral y especializada, la asistencia jurídica gratuita, la asistencia sanitaria, al acceso a la vivienda y a la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral. Incluye además distintas medidas para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo y laboral, de información y sensibilización social y en el ámbito de la formación de las y los agentes implicados en este fenómeno.

TERCERA.- Con fecha 4 de mayo de 2021, la anterior agente de Igualdad emite informe de necesidad de contratación externa para la elaboración del III Plan de igualdad municipal. Entre otras cuestiones señala lo siguiente:

*“PRIMERO: Que, en el 2012 finalizó la vigencia del II Plan de Igualdad Municipal de Aspe.*

*SEGUNDO: Que, tras la elaboración de la evaluación del II Plan de Igualdad Municipal de Aspe, se realizó el informe de diagnóstico para el III Plan de Igualdad Municipal de Aspe, el cual se concluyó el 22/10/2018, para el que se procedió a la contratación de una empresa externa para la realización del mismo, mediante la operación 920180001367 de autorización y disposición del gasto.*

*TERCERO: Que, tras la realización del informe de diagnóstico no se pudieron completar los trabajos de elaboración del plan de acción y, en consecuencia, el III Plan de Igualdad Municipal de Aspe quedó inconcluso.*

*CUARTO: Que, el municipio de Aspe precisa un Plan de Igualdad Municipal. ...”*

En dicho informe se hace continuamente referencia al III Plan de igualdad municipal.



De la documentación que obra en esta Administración se desprende diversas comisiones de trabajo para concretar los proyectos del I y II Plan de igualdad municipal. Sin embargo, no se detecta su aprobación formal.

La figura de agente de igualdad municipal esté sujeta a contrataciones temporales derivadas de programas lo que conlleva una continua entrada y salida de personas que desarrollan estas funciones. Esta situación ha dificultado la elaboración y aprobación de los citados planes de igualdad. Finalmente, se ha recurrido a la contratación externa para la elaboración del presente Plan de igualdad municipal.

Teniendo en cuenta que los proyectos del I y II Plan no culminaron formalmente, procede nombrar el presente como I Plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el cual se anexa al presente acuerdo.

CUARTA.- El I Plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para las anualidades 2021-2025, tiene como finalidad principal mejorar la calidad de vida de sus habitantes a través de una sociedad más justa e igualitaria en el municipio de Aspe interviniendo en aquellos aspectos donde se produzcan desigualdades por razón de género. Asimismo, pretende introducir de forma transversal a todas las áreas del ayuntamiento el principio de la igualdad real y efectiva, así como de trato y oportunidades, logrando su materialización en la vida de la ciudadanía.

Obra en el expediente informe de la agente de igualdad municipal de fecha 13 de diciembre de 2021 que detalla los pormenores del citado Plan, se extrae el siguiente contenido:

### *“...3.- APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL PLENO MUNICIPAL*

*El plan municipal de igualdad debe ser valorado y aprobado por el Pleno Municipal, por lo que a continuación se informa de su contenido.*

*El Plan se estructura en los siguientes EJES, que incluyen, en cada uno de ellos, sus correspondientes objetivos y acciones a alcanzar, dentro de un cronograma temporal que abarca desde el año 2022 al 2025, y que serán evaluados en función de los indicadores recogidos en el mismo:*

- 1.- **Transversalidad de género en la corporación municipal**, siendo el objetivo general de éste área desarrollar un modelo de políticas públicas que garanticen la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal.*
- 2.- **Urbanismo y vía pública**, cuyo objetivo es la configuración de un entorno seguro y sostenible, libre violencia machista.*
- 3.- **Cultura, educación y juventud**, con el objetivo de visibilizar a las mujeres con el respeto que se merecen y de la puesta en valor del feminismo como filosofía de la igualdad entre géneros*
- 4.- **Desarrollo Local**, en el que se busca, como objetivo general impulsar el reconocimiento y puesta en valor del papel que las mujeres han desempeñado en el tejido empresarial de Aspe.*
- 5.- **Violencia de género**, cuyo objetivo general es desarrollar y promover medidas para la*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



prevención y sensibilización entre la población para la eliminación de la violencia de género y machista.

**6.- Participación ciudadana y asociacionismo**, con el fin de integrar la perspectiva de género entre el tejido asociativo creando redes de apoyo y sinergias junto con la administración local.

**7.- Corresponsabilidad, conciliación, y uso del tiempo**, se pretende, como objetivo general diseñar e implementar actuaciones para promover la corresponsabilidad efectiva para los cuidados.

**8.- Mejora de la empleabilidad, empoderamiento femenino e integración social**, para prevenir la feminización de la pobreza ofreciendo recursos accesibles y reales para mujeres en situación de vulnerabilidad social.

La elaboración del Plan ha seguido un proceso participativo en el que se constituyó, durante el mes de julio de 2021, la Comisión de Igualdad con la finalidad de establecer un grupo de trabajo y seguimiento durante el proceso de elaboración del diagnóstico y posterior plan.

En dicha comisión se aprobó el diagnóstico, medidas y ejes del I PMIO, en el mes de octubre de 2021 y el documento final del Plan con fecha 15 de noviembre de 2021.

Una vez se dé la aprobación plenaria, se iniciará la implementación del mismo siendo las personas que conforman la comisión las responsables de realizar el seguimiento de la ejecución de las medidas y trabajarán para impulsar el cumplimiento de las acciones con el fin último de que los objetivos establecidos en el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades se lleven a cabo.

*Así pues, en base a todo lo expuesto anteriormente se concluye que:*

*Queda pendiente, una vez aprobado por la Comisión de Igualdad, la valoración y aprobación del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades por el Pleno Municipal, puesto que debe contar con el mayor compromiso posible para garantizar su cumplimiento.*

*Es cuanto tiene a bien informar la abajo firmante."*

QUINTA.- Dado el contenido del presente plan de igualdad y las obligaciones que conlleva, teniendo en cuenta la temporalidad del mismo (2021-2025) que va más allá de la presente legislatura, su aprobación corresponde al Pleno Municipal.

## ACUERDO

Se vota la enmienda transcrita en el antecedente sexto, la cual es aceptada por unanimidad de los 19 miembros presentes, con el siguiente resultado:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



**Votos a favor:** 8 votos del GRUPO MUNICIPAL EUPV, 5 votos del GRUPO MUNICIPAL PP, 4 votos del GRUPO MUNICIPAL PSOE y 2 votos del GRUPO MUNICIPAL CIUDADANOS.

**Votos en contra:** --

**Abstenciones:** --

Sometida a votación la propuesta con la inclusión de la enmienda aceptada, se aprueba por 14 votos a favor y 5 abstenciones, con el siguiente resultado:

**Votos a favor:** 8 votos del GRUPO MUNICIPAL EUPV, 4 votos del GRUPO MUNICIPAL PSOE y 2 votos del GRUPO MUNICIPAL CIUDADANOS.

**Votos en contra:** --

**Abstenciones:** 5 votos del GRUPO MUNICIPAL PP.

**PRIMERO:** Aprobar el III Plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, anualidades 2021-2025, que se incluye como anexo I al presente acuerdo.

**SEGUNDO:** Publicar este acuerdo en el tablón de edictos municipal y del contenido del propio Plan en la web municipal.

## ANEXO I

“



# III PMIO DE ASPE 2021- 2025

---





AYUNTAMIENTO DE ASPE



## III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Aspe.

Organiza:

Excmo. Ayuntamiento de Aspe - noviembre de 2021

Elaborado por:

Noemi Moreno Mateo

**Agente de Igualdad**

Francisco Penales López

**Agente de Igualdad**

INDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <u>SALUDA / PRESENTACIÓN .....</u>  | <u>3</u>  |
| <u>INTRODUCCIÓN.....</u>  | <u>5</u>  |
| <u>MARCO LEGAL .....</u>  | <u>6</u>  |
| <u>FINALIDAD Y PRINCIPIOS RECTORES DEL III PLAN MUNICIPAL DE</u>          |           |
| <u>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYTO. DE ASPE.....</u>                   | <u>12</u> |
| <u>EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS Y ACCIONES DE MEJORA .....</u>            | <u>13</u> |
| <u>EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN MUNICIPAL .....</u> | <u>13</u> |
| <u>EJE 2: URBANISMO Y VÍA PÚBLICA.....</u>                                | <u>25</u> |
| <u>EJE 3: CULTURA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD .....</u>                         | <u>29</u> |
| <u>EJE 4: DESARROLLO LOCAL.....</u>                                       | <u>33</u> |
| <u>EJE 5: VIOLENCIA DE GÉNERO .....</u>                                   | <u>35</u> |
| <u>EJE 6: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ASOCIACIONISMO .....</u>              | <u>42</u> |
| <u>EJE 7: CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO .....</u>    | <u>48</u> |
| <u>EJE 8: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD, EMPODERAMIENTO FEMENINO E</u>       |           |
| <u>INTEGRACIÓN SOCIAL.....</u>  | <u>53</u> |
| <u>CRONOGRAMA ACCIONES.....</u>   | <u>61</u> |
| <u>COMISIÓN DE IGUALDAD .....</u>   | <u>65</u> |
| <u>GLOSARIO DE TÉRMINOS .....</u>   | <u>66</u> |

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



## SALUDA / PRESENTACIÓN

Romper con un sistema de creencias enraizado en nuestra sociedad es una tarea titánica. Pero dado que el concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha llegado para quedarse y que las políticas públicas de nuestro entorno inmediato han interiorizado que el abordaje de la realidad ha de desarrollarse a través de la transversalidad de género, este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Aspe representa una herramienta que nos sirve para poner en marcha acciones para corregir las desigualdades que sufren las mujeres, por el hecho de serlo.

Las mujeres no son un colectivo discriminado, son la mitad de la población a nivel mundial (49%), estatal (51%) y municipal (49%)<sup>1</sup> a las que el sistema patriarcal ha colocado en una posición de inferioridad y subordinación desde siempre. Esta afirmación la podemos ver reflejada en absolutamente todos los ámbitos sociales: bajo porcentaje de mujeres en consejos de administración en empresas del IBEX; escasa representación femenina en la política; sostenimiento de la carga de los cuidados en las mujeres desempeñando las funciones invisibles de nuestra sociedad; falta de reconocimiento laboral; desprestigio social de lo femenino; y la peor de las cifras, desde 2003, se han contabilizado 1113 mujeres asesinadas por sus parejas o ex parejas, 45 en 2020.<sup>2</sup>

Este modelo social heredado y que afecta y repercute en el modelo de construcción de la feminidad, es decir, en el modelo de lo que representa y qué supone ser mujer, afecta también a los hombres quienes sufren discriminaciones si no encajan con el modelo de masculinidad establecido. En este sentido, desde este plan municipal, se introducen estrategias de trabajo para dar cabida social a las nuevas masculinidades adaptadas a tiempos de cambios en favor de la igualdad y hacia la erradicación de la violencia de género.

Con un compromiso técnico y político en torno a establecer estrategias que corrijan las desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio de Aspe nace este plan de igualdad. Se trata de un plan de trabajo para ser eficaz y llevado a cabo, que intenta aclarar, planificar y remover los obstáculos que impiden el desarrollo en igualdad y libertad de las mujeres y de los hombres de nuestro municipio.



**Antonio Puerto García**  
Alcalde Ayto. de Aspe



**Yolanda Moreno Aparicio**  
Concejala de Igualdad Ayto. Aspe

<sup>1</sup> Datos INE (fecha de consulta 30-09-2021)

<sup>2</sup> Datos obtenidos de la página web de la Delegación del Gobierno contra la violencia de género. (fecha de consulta 30-09-2021)



## INTRODUCCIÓN

La apuesta por la realización e implantación del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Aspe, se produce por el compromiso adquirido durante años por llevar a cabo iniciativas y acciones que favorezcan la igualdad en todos los ámbitos de las esferas locales. Se trata de seguir trabajando en el ámbito de las políticas de igualdad como se ha venido haciendo a lo largo de la trayectoria municipal, siendo los poderes públicos los primeros que deben garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres desde las políticas públicas de forma transversal.

Así pues, este **III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, se crea como un instrumento fundamental, impulsor de políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades, favoreciendo el diálogo entre la ciudadanía y la propia corporación municipal, alcanzando al mismo tiempo puentes que permitan desarrollar nuevas fórmulas de abordar las desventajas y desequilibrios sociales que afectan prioritariamente a las mujeres del municipio.

De este modo, este marco estratégico pretende recoger de forma ordenada acciones y medidas para ser llevadas a cabo durante los próximos 4 años a nivel municipal para atender necesidades concretas demandadas por la ciudadanía, los nuevos retos sociales que nos abordan y la atención a las circunstancias dadas por los acontecimientos que paulatinamente se van sucediendo.



## MARCO LEGAL

La responsabilidad de los poderes públicos en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres queda recogida en numerosos documentos normativos en el ámbito internacional, estatal y autonómico. En este apartado mencionaremos los más relevantes, de obligado cumplimiento en el Estado Español para las Administraciones Públicas.

### INTERNACIONAL

Son diversos los organismos multilaterales como Naciones Unidas, la Unión Europea o el Consejo de Europa que establecen el marco legal sobre el cual se inspiran no sólo las Leyes estatales, sino además las distintas áreas de actuación de los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Todos aquellos Tratados y Convenios que han sido firmados y ratificados por nuestro país o a los cuales se ha adherido, son de obligado cumplimiento en el territorio español (art.96.1 Constitución Española).

### ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS

- La propia Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), recoge en su preámbulo la igualdad entre hombres y mujeres como valor inspirador de la misma.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) da traslado al principio de igualdad de manera transversal a la totalidad de sus convenios y de manera específica promulga los siguientes: Tabla núm.1 Principales Convenios de la OIT en materia de igualdad. Nº CONVENIO ÁMBITO 100 Sobre la igualdad de remuneración (1951). 111 sobre la no discriminación en el empleo y en la educación (1958). 156 sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (1981). 183 sobre la protección de la maternidad (1951, revisado en el año 2000). Fuente. Elaboración Propia.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979), que se redactó sobre la base de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres (1967) y que entró en vigor en España el 4 de febrero de 1984. La Convención viene a establecer en su artículo 1 que discriminación es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de una mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las distintas esferas vitales: económica, social, cultural, política, civil o cualquier otra esfera. El goce de dichos derechos y libertades se debe de dar independientemente de su estado civil y sobre la base de igualdad entre hombres y mujeres. La Convención estipula la obligación del Estado y de los poderes públicos en la eliminación de la discriminación hacia las mujeres (art. 2), así como reconoce la creación de medidas especiales de carácter temporal para luchar contra la misma (art. 4). La Convención es

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



el documento de referencia de obligado cumplimiento para España en materia del avance sobre los Derechos Humanos de las Mujeres. El Estado debe de reportar cuál es la situación de la misma cada 4 años.

Con posterioridad, Naciones Unidas en el marco de la IV Conferencia sobre la Mujer, promulgará la Declaración de Beijing y su Plataforma de acción (1995), reconociendo 12 áreas críticas u objetivos estratégicos de trabajo para el avance de los Derechos de las Mujeres y consolidación de la igualdad. Esta es una declaración de principios muy importante que ha guiado las políticas estatales hacia la igualdad entre hombres y mujeres desde su aprobación, se realizan seguimientos de su cumplimiento cada 4 años.

También cabe hacer una breve mención a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030), puesto que el ODS número 5 hace referencia específica a la igualdad, al empoderamiento de las mujeres y a la lucha contra las discriminaciones hacia las mujeres y niñas. Este es un documento de referencia en relación al desarrollo socioeconómico sostenible de las sociedades.

## **UNIÓN EUROPEA**

Seguidamente se detallarán los textos vinculantes en materia de igualdad en el ámbito de la Unión Europea (UE). Cabe decir que estos son: Tratados, Cartas de Derechos Fundamentales, Reglamentos, Directivas y Decisiones. La tendencia en la UE en el diseño de las políticas de igualdad consiste en combinar el impulso de la transversalidad del principio de igualdad en las políticas públicas, junto con la adopción de medidas de carácter especial que compensen situaciones de discriminación hacia las mujeres en las distintas esferas vitales. Ya el Tratado de Roma, constitutivo de la antigua CEE (1957) en su artículo 119 establece el deber estatal de garantizar la misma retribución para hombres y mujeres por un mismo trabajo realizado. También el Acta Única (1986) y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales, introdujeron como principio la igualdad entre hombres y mujeres.

Con posterioridad lo hicieron:

- el Tratado de Maastricht (1992).

- El Tratado de Ámsterdam (1997), puede que sea el más relevante de la UE en materia de igualdad. Establece la obligatoriedad del mainstreaming de género en las políticas públicas, así como supone un gran avance en la consolidación de la igualdad en el ámbito laboral y prevé medidas de acción y de discriminación positiva. El Tratado de Niza (2000) y el Tratado de Lisboa (2007) no aportan reformas específicas en materia de igualdad.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



Destacar que la Constitución Europea (2004) reconocía la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación como un valor fundamental de la UE presente en todos sus Tratados de Derechos Humanos.

En relación a las numerosas Directivas de la Unión Europea de obligado cumplimiento para los estados miembro en favor de la igualdad, destacaremos la 2006/5/CE que refunde la mayor parte de Directivas existentes con anterioridad, relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; incluida la 97/80/CE, que reconoce la posibilidad de que la víctima de discriminación por razón de sexo se vea amparada por la prueba a la inversa en un proceso jurisdiccional. También destacamos la 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su subministro.

## **NACIONAL MARCO ESTATAL**

-La Constitución Española de 1978 es nuestro marco legal por referencia y en su art. 1 reconoce la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español. Por otro lado, en su art. 9.2 establece la responsabilidad de los poderes públicos en la promoción de la libertad e igualdad de las personas individuales y grupos, eliminando los obstáculos que impidan su plenitud, así como facilitar la participación de las personas en las diferentes esferas vitales. Finalmente, el art. 14 reconoce la igualdad de las y los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece en su artículo 25.2 letra o), que los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas, y en particular la promoción de la mujer, pudiendo encuadrarse dentro de este tipo de medidas aquellas encaminadas a la protección, asistencia, atención a víctimas de violencia de género, y a la observación y estudio de este grave problema social.

- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, desarrolla toda una serie de medidas de protección a la maternidad y de fomento de la participación equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral y en la vida familiar.

- La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género. en su Título Preliminar, que en su artículo 2 que recoge los Principios rectores de la Ley, apartados c), h) y k) habla de la necesaria coordinación entre las Administraciones Públicas para garantizar una respuesta transversal adaptada a las necesidades de las víctimas de violencia de género.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



Asimismo, se establece, en su Título III sobre la Tutela Institucional, artículo 31 relativo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, puntos 2 y 3, en relación a la coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, las Policías Locales y los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género. Y en especial en su artículo 32 íntegro sobre la debida diligencia de los Poderes Públicos en la elaboración de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su Título II, sobre Políticas Públicas, Capítulo I, Principios generales, art. 15 señala la importancia de la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de aplicar políticas públicas. De esta forma las Administraciones públicas integrarán dicho principio, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y diseño presupuestario de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. El artículo 27.3 establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, devuelve competencias en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a los Municipios.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que desarrolla medidas centradas en la equiparación a trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación, introduciendo mejoras a lo dispuesto por la LO 3/2007.

## **MARCO AUTONÓMICO**

- El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana prescribe 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.

- La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, estableciendo los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinando las acciones básicas que



deben ser implementadas por los poderes públicos valencianos y establece la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

- La Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana, en su Capítulo V, relativo a las competencias municipales, art.33 apartado k) concreta la promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

- La Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, dedica todo su Título II a hacer efectivo el principio de igualdad (arts. Del 20 al 28), con carácter transversal en todas sus políticas (Capítulo I).

- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana, que, en Título I sobre el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, Capítulo III relativo a la estructura funcional del mismo, art. 18.1, apartado g) describe a las Unidades de igualdad como conformantes de los servicios de atención primaria. Estas garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otras, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.

Finalmente haremos referencia a la Ley 9/2019, de 23 de diciembre, de la Generalitat, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat, en su Título II, sobre Medidas Administrativas, Capítulo II en relación a las Modificaciones legislativas en materias competencia de la Vicepresidencia y Consellería de igualdad y Políticas Inclusivas; sección séptima, modifica la Ley 7/2012 ampliando el concepto de violencia sobre la mujer e introduciendo nuevas manifestaciones de la misma como la violencia sexual.



## FINALIDAD Y PRINCIPIOS RECTORES DEL III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYTO. DE ASPE

El III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Aspe, 2021-2025, es un plan de acción recogido en un documento junto a las acciones y medidas elaboradas. Tiene la principal finalidad de hacer transversal a todas las áreas del ayuntamiento el principio de igualdad real y efectiva, así como de trato y oportunidades, logrando su materialización en la vida de la ciudadanía.

De este modo, se adquiere el compromiso de asumir los siguientes principios rectores que regirán el cumplimiento de dicho Plan Municipal de Igualdad:

- ✓ Incorporación de la transversalidad de género o mainstreaming en todas las actuaciones de la corporación municipal.
- ✓ Promoción de políticas inclusivas de mujeres en situación de vulnerabilidad social, con especial atención a la feminización de la pobreza.
- ✓ Desarrollo de medidas de empoderamiento femenino.
- ✓ Impulso y promoción de políticas públicas para facilitar la participación de las mujeres en los espacios de la vida pública, política y social.
- ✓ Prevención de la violencia de género y machista que afecta a las mujeres por el hecho de serlo.

El presente Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene como finalidad principal mejorar la calidad de vida de sus habitantes a través de una sociedad más justa e igualitaria en el municipio de Aspe interviniendo en aquellos aspectos donde se produzcan desigualdades por razón de género.



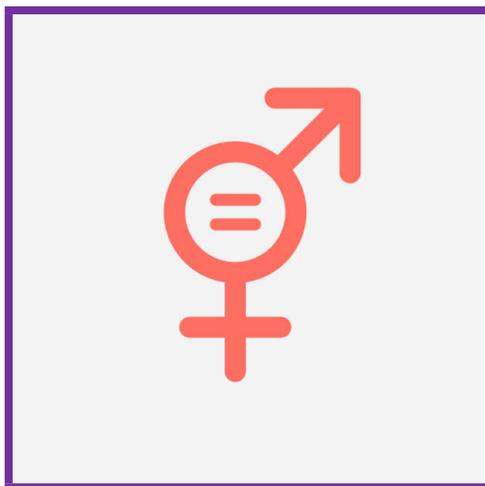
## EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS Y ACCIONES DE MEJORA

### EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN MUNICIPAL

**Objetivo General:** Desarrollar un modelo de políticas públicas que garanticen la inclusión de la perspectiva de género transversal.

La transversalidad de género o “mainstreaming” queda definida por el Consejo de Europa<sup>3</sup> como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Trabajar incorporando la perspectiva de género es fundamental si queremos conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres, por lo que la primera área de este plan se basa principalmente en eso, en introducir la perspectiva de género en aquellas políticas públicas desarrolladas desde el Ayuntamiento de Aspe.



---

<sup>3</sup> CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, pp. 26.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Garantizar que el personal municipal cuenta con formación en perspectiva de género.

### ACCIÓN 1

Formación a toda la plantilla, obligatoria y como mínimo de 10 horas, tanto personal político como técnico del Ayuntamiento en materia de políticas de igualdad y mainstreaming de género, contemplada de forma obligatoria para todo el mundo. Se priorizará a los altos cargos y al personal del departamento de recursos humanos.

### RECURSOS

Serán los necesarios y concretos que pondrá a disposición el Ayuntamiento de Aspe para formar a toda la plantilla en mainstreaming de género.

### AGENTES IMPLICADOS

Toda la plantilla de la corporación municipal, tanto personal político como técnico.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Recursos Humanos.

### INDICADORES

Listados de asistencia a la formación realizada, datos desagregados por sexo.

Temario y duración de la formación realizada.

Valoración por parte del alumnado asistente a la formación.

### CRONOGRAMA

Primer semestre de 2022.



## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar la perspectiva de género en la recogida de datos estadísticos de cualquier tipo.

## ACCIÓN 2

Desagregación de los datos por sexo en todas las estadísticas y memorias municipales.

## RECURSOS

Los necesarios que serán facilitados por el Ayuntamiento para poner en marcha nuevos sistemas de recogida de datos informáticos donde se separen los datos por sexo en cualquier procedimiento administrativo.

## AGENTES IMPLICADOS

El departamento de Informática y la Comisión de Igualdad.

## ÁREA RESPONSABLE

Área de Informática e Igualdad.

## INDICADORES

Herramienta utilizada.

Número de departamentos que utilizan la herramienta y facilitan los datos desagregados por sexo.

## CRONOGRAMA

Segundo semestre de 2022 y después durante toda la vigencia del III PMIO.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Promover un uso del lenguaje no sexista en cualquier tipo de comunicación que se realice por parte de la corporación local.

### ACCIÓN 3

Empleo de un lenguaje no sexista, uso de imágenes y una comunicación libre de estereotipos de género en los diferentes canales de comunicación municipales.

### RECURSOS

Utilización de guías, decálogos, formación continua para obtener el conocimiento necesario y aplicar esta medida por parte de la plantilla del Ayuntamiento.

### AGENTES IMPLICADOS

Toda la plantilla del Ayuntamiento.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Recursos Humanos e Igualdad.

### INDICADORES

Número de documentos corregidos al año por parte de cada departamento.  
Evidencias en la página web y rr.ss. del Ayuntamiento donde se haga un uso no sexista del lenguaje.

### CRONOGRAMA

Desde el segundo semestre de 2022.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Inclusión de la perspectiva de género de forma integral en todas las políticas públicas.

#### ACCIÓN 4

Introducción de la perspectiva de género en la planificación de actuaciones de todos los departamentos municipales.

#### RECURSOS

Serán los necesarios facilitados por el Ayuntamiento para llevar a cabo todas las acciones para poner en marcha la aplicación de la perspectiva de género en todos los departamentos.

#### AGENTES IMPLICADOS

Las jefaturas de todas las áreas del Ayuntamiento.

#### ÁREA RESPONSABLE

Departamento de Igualdad. Jefaturas de todas las áreas.

#### INDICADORES

Número de acciones en materia de igualdad de género añadidas en las actuaciones anuales de todos los departamentos del Ayuntamiento.

#### CRONOGRAMA

A partir del segundo semestre de 2022 hasta la finalización de la vigencia del III PMIO.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Garantizar que la ciudadanía de Aspe acceda a los servicios y recursos sin sesgos de género.

#### ACCIÓN 5

Promoción del acceso equilibrado por parte de la ciudadanía a los servicios e iniciativas municipales eliminando posibles sesgos de género.

#### RECURSOS

Los necesarios puestos a disposición por parte del Ayuntamiento para que la ciudadanía pueda acceder a los recursos sin sesgos de género.

#### AGENTES IMPLICADOS

Todos los departamentos del Ayuntamiento.

#### ÁREA RESPONSABLE

Jefaturas de Área e Igualdad.

#### INDICADORES

Datos anuales desagregados por sexo de las personas que acceden a los diferentes servicios del Ayuntamiento de cualquier área o departamento.

#### CRONOGRAMA

A partir del primer semestre de 2023.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 6

Promover la igualdad de oportunidades hacia el exterior del Ayuntamiento mediante la realización de campañas de sensibilización específicas.

#### ACCIÓN 6

Desarrollo de campañas de sensibilización social dirigida a la ciudadanía en materia de igualdad de oportunidades y desmontaje de falsos mitos sexistas.

#### RECURSOS

Los recursos necesarios serán facilitados por el Ayuntamiento por parte de todas las áreas que elaboren campañas destinadas a la población, para hacer efectiva esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Todas las áreas municipales.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

#### INDICADORES

Número de campañas realizadas al año de este tipo.

Número de personas que participan en estas campañas, desagregando el dato por sexo.

#### CRONOGRAMA

Desde el segundo semestre de 2022 hasta el final de la vigencia del III PMIO.



#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 7**

Establecer canales de comunicación interna y externa sobre el contenido del III PMIO de Aspe.

#### **ACCIÓN 7**

Publicitar el III PMIO de Aspe entre todo el personal del Ayuntamiento, así como darle difusión entre la ciudadanía, informar en la mitad y al finalizar la vigencia del PLAN a ambas partes sobre las evaluaciones que se realicen.

#### **RECURSOS**

Todos los recursos necesarios en materia de canales de difusión y medios de comunicación disponibles por parte del Ayuntamiento.

#### **AGENTES IMPLICADOS**

Las personas responsables de dar difusión de las noticias que afectan al Ayuntamiento.

#### **ÁREA RESPONSABLE**

Área de Comunicación e Igualdad.

#### **INDICADORES**

Número de comunicaciones relacionadas realizadas al año.

Número de informes realizados y dados a conocer a la plantilla y al municipio.

#### **CRONOGRAMA**

Desde el primer semestre de 2022 y durante toda la vigencia del III PMIO.



## OBJETIVO ESPECÍFICO 8

Garantizar el compromiso técnico para llevar a cabo las acciones del III PMIO de Aspe.

## ACCIÓN 8

Implicación y compromiso real y efectivo por parte del personal técnico que conforma la Comisión de Igualdad para desarrollar e implementar el III PMIO de Aspe.

## RECURSOS

Recursos propios que serán las personas que trabajan en el consistorio que conocen el contenido del plan de igualdad municipal y se comprometen a llevar a cabo las acciones que son de su competencia.

## AGENTES IMPLICADOS

Todas las áreas del Ayuntamiento.

## ÁREA RESPONSABLE

Todas las áreas municipales.

## INDICADORES

Realizar formación específica sobre supervisión y seguimiento de planes municipales de igualdad por parte de la Comisión de Igualdad.

Indicación de las jefaturas al personal técnico de la enorme importancia de que exista un compromiso real.

El control de asistencia a las reuniones de la Comisión de Igualdad

## CRONOGRAMA

Durante toda la vigencia del III PMIO de Aspe.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 9

Incluir la perspectiva de género en todo momento desde que se elaboran los presupuestos municipales.

#### ACCIÓN 9

Realizar formación externa especializada a los departamentos que elaboren los presupuestos municipales sobre presupuestos con perspectiva de género para sensibilizar en la materia.

#### RECURSOS

Los necesarios facilitados por el Ayuntamiento para externalizar esta formación y poder ejecutar esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Secretaria, Intervención.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Intervención y Secretaría.

#### INDICADORES

El mismo documento anual donde se aprueben los presupuestos.

Documento de trabajo elaborado para que cada departamento tenga en cuenta los criterios a seguir para que el trabajo sea transversal.

#### CRONOGRAMA

Desde el segundo semestre de 2022.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 10

Incluir la perspectiva de género en todo momento para que sea transversal en todos los departamentos municipales.

#### ACCIÓN 10

Realizar formación externa especializada de carácter obligatorio y como mínimo de 30 horas a todos los departamentos municipales sobre elaboración de informes de impacto de género.

#### RECURSOS

Los necesarios facilitados por el Ayuntamiento para externalizar esta formación y poder ejecutar esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Jefaturas de todas las áreas. Secretaria.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Jefatura de todas las áreas y Secretaría.

#### INDICADORES

Certificados de la formación realizada.

Temario impartido y duración de la formación.

Áreas municipales y personas que han participado en la formación.

#### CRONOGRAMA

Desde el segundo semestre de 2022.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 11

Incluir la perspectiva de género en todo momento en las licitaciones y contrataciones menores.

### ACCIÓN 11

Realizar formación externa especializada a los departamentos que elaboren las cláusulas de las licitaciones y contratos menores, para que se incluyan cláusulas de igualdad de género en las mismas, acorde a los objetivos del III PMIO.

### RECURSOS

Los necesarios facilitados por el Ayuntamiento para externalizar esta formación y poder ejecutar esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Secretaria, Contratación.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Contratación y Secretaría.

### INDICADORES

Total de contratos y licitaciones que tengan contempladas estas cláusulas.

Diferencia entre los contratos y licitaciones que contemplan esto y las que no.

Documento de trabajo elaborado para que cada departamento tenga en cuenta los criterios a seguir para que el trabajo sea transversal.

### CRONOGRAMA

A partir del Primer semestre de 2023.



## EJE 2: URBANISMO Y VÍA PÚBLICA.

**Objetivo General:** Configurar un entorno seguro y sostenible en el municipio de Aspe libre de violencias machistas.

El objetivo de este eje estratégico es la configuración de un entorno seguro y sostenible desde la perspectiva de género para Aspe. El tránsito seguro, las zonas de descanso, de esparcimiento, el cuidado y sostenimiento del medio ambiente son factores imprescindibles para garantizar la calidad de vida de la población aspense.

El espacio urbano es utilizado de manera diferente por mujeres y hombres, eso es más que evidente. Son ellas las que normalmente soportan la doble jornada laboral y hacen uso de la vía pública para realizar diversas tareas relacionadas con la corresponsabilidad: recoger a los niños y niñas de los centros escolares, ir a la compra, acudir al médico, cuidado y paseo con personas mayores y/ o dependientes, uso de parques y zonas de esparcimiento. De ahí la necesidad de incluir la perspectiva de género a la hora de proyectar las políticas urbanísticas en el municipio. A su vez, también se deberán tener en cuenta las necesidades de la infancia, personas mayores o con discapacidad, siempre, desde la perspectiva de género.



Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



## OBJETIVO ESPECÍFICO 12

Ofrecer espacios seguros y accesibles para la ciudadanía con perspectiva de género.

## ACCIÓN 12

Realización de un mapeo relativo a puntos críticos en materia de movilidad y seguridad en el entramado urbano contando con la participación ciudadana.

## RECURSOS

Los necesarios para realizar la revisión de los puntos críticos que serán facilitados por el Ayuntamiento de Aspe.

## AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Seguridad Ciudadana, Urbanismo, Comisión de Igualdad.

## ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Seguridad Ciudadana y Urbanismo.

## INDICADORES

Informe elaborado con los resultados del mapeo realizado.

## CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 13

Garantizar mejoras y reformas en el entramado urbano una vez elaborado el informe de la acción 11.

### ACCIÓN 13

Ejecución progresiva de mejoras y reformas en el entramado urbano vinculadas a la mejora de la movilidad y la seguridad, a partir de las necesidades detectadas.

### RECURSOS

Los necesarios para poner en marcha las reformas en materia de seguridad y movilidad que afectarán a la mejora de la ciudadanía con perspectiva de género.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Urbanismo, Servicios Públicos.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Urbanismo, Servicios Públicos.

### INDICADORES

Número total de reformas realizadas y acciones al año en materia de urbanismo que afecten a la seguridad y movilidad ciudadana.

### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 14**

Incluir la perspectiva de género en el callejero urbano.

#### **ACCIÓN 14**

Introducción de nombres femeninos de mujeres célebres y mujeres relevantes del municipio en calles y edificaciones de nueva creación en el mapa urbano.

#### **RECURSOS**

Se llevará a cabo con recursos internos sin coste adicional.

#### **AGENTES IMPLICADOS**

Área de Igualdad, Urbanismo y Cultura.

#### **ÁREA RESPONSABLE**

Área de Igualdad, Urbanismo y Cultura.

#### **INDICADORES**

Número de calles femeninas nombradas al año

#### **CRONOGRAMA**

A partir del Primer semestre de 2023.



### EJE 3: CULTURA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD

**Objetivo General:** Visibilizar a las mujeres con el respeto que se merecen y la puesta en valor del feminismo como filosofía de la igualdad entre géneros.

Reeducar y reaprender a como ser hombres desde el respeto hacia las mujeres o hacia el propio conocimiento de cómo ser hombres, para deshacer mitos y creencias arraigadas patriarcales y machistas que erosionan la igualdad de género, son la máxima de este eje de intervención. Se pretende encontrar espacios de reflexión que garanticen en primer término eliminar la violencia machista que afecta a las mujeres jóvenes. Se trabajará desde la base de la coeducación, contando con la juventud y la cultura del municipio de Aspe.

Es más que evidente que la educación se erige como uno de los pilares más elementales para eliminar estereotipos sexistas, conductas que fomentan y reiteran comportamientos machistas en las relaciones tempranas afectivo-sexuales de la población y especialmente entre los y las adolescentes, basadas en roles muy marcados y estereotipados, en los que se perciben claramente desequilibrios de poder, control y sumisión.

Por ello, uno de los principales retos a conseguir es el de impulsar referentes y nuevos modelos de masculinidad, ofreciendo modelos sociales alternativos y nuevas formas de entender las relaciones entre mujeres y hombres.



Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 15

Promover la inclusión de la perspectiva de género en el área de Cultura.

#### ACCIÓN 15

Introducción de secciones y cláusulas con criterios que contemplen el fomento de la igualdad de género en los diferentes certámenes y premios organizados, como añadir juzgados paritarios de ambos sexos, valoraciones ciegas, entre otros.

#### RECURSOS

Se llevará a cabo con recursos internos sin coste adicional.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad y Cultura.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad y Cultura.

#### INDICADORES

Número de secciones y cláusulas con criterios que contemplen el fomento de la igualdad realizadas desde Cultura al año.

#### CRONOGRAMA

A partir del segundo semestre de 2023.



#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 16**

Garantizar acciones en materia coeducativa en todos los centros escolares del municipio de Aspe.

#### **ACCIÓN 16**

Impulso y consolidación de las iniciativas de sensibilización en materia de igualdad de género llevadas a cabo en los centros educativos del municipio, con especial énfasis en la corresponsabilidad doméstica y las masculinidades igualitarias.

#### **RECURSOS**

El Ayuntamiento pondrá los recursos que sean necesarios para llevar a cabo esta acción.

#### **AGENTES IMPLICADOS**

Área de Igualdad, Juventud y Educación.

#### **ÁREA RESPONSABLE**

Área de Igualdad, Juventud y Educación.

#### **INDICADORES**

Número de acciones formativas y de sensibilización llevadas a cabo por el Ayuntamiento al año.

Número de niños y niñas / jóvenes que han participado en estas actividades al año.

#### **CRONOGRAMA**

A partir del Primer semestre de 2022.



#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 17**

Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones que se organicen desde Juventud.

#### **ACCIÓN 17**

Inclusión de la perspectiva de género en el área de juventud de las acciones que se desarrollen y planifiquen con carácter anual.

#### **RECURSOS**

Se llevará a cabo con recursos internos sin coste adicional.

#### **AGENTES IMPLICADOS**

Área de Igualdad y Juventud.

#### **ÁREA RESPONSABLE**

Área de Igualdad y Juventud.

#### **INDICADORES**

Número de acciones donde se incluye la perspectiva de género desde el área de Juventud, al año.

#### **CRONOGRAMA**

A partir del Primer semestre de 2022.



#### EJE 4: DESARROLLO LOCAL.

**Objetivo General:** Impulsar el reconocimiento y puesta en valor del papel de las mujeres desempeñado en el tejido empresarial de Aspe.

El papel desempeñado por las mujeres dentro del tejido empresarial es digno de admiración, siendo este un mundo masculinizado donde presenta una serie de obstáculos que dificultan la promoción de las mujeres en este ámbito. Es por ello, que romper con los techos de cristal, suelos pegajosos, segregación vertical, es primordial para lograr que la presencia de las mujeres llegue al ámbito del empresariado.

Desde este eje compuesto por una acción, se pretende dar visibilidad en primer lugar, a las mujeres que han logrado llegar a ser empresarias, a pesar de las adversidades existentes la sociedad patriarcal y machista. Además de dar visibilidad a la realidad de la conciliación y la corresponsabilidad, tan necesaria para lograr una igualdad real en el ámbito del trabajo productivo.



Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



### **OBJETIVO ESPECÍFICO 18**

Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito empresarial.

### **ACCIÓN 18**

Introducir en los premios y reconocimientos en el emprendimiento empresarial aspectos relacionados con la cultura de la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **RECURSOS**

Los necesarios facilitados por el Ayuntamiento para externalizar si fuera pertinente esta medida.

### **AGENTES IMPLICADOS**

Área de Igualdad, Consumo y tejido empresarial.

### **ÁREA RESPONSABLE**

Área de Igualdad, Consumo.

### **INDICADORES**

Actividad o actividades realizadas de premios y reconocimientos en el emprendimiento empresarial al año.

### **CRONOGRAMA**

A partir del Primer semestre de 2024.



## EJE 5: VIOLENCIA DE GÉNERO

**Objetivo General:** Desarrollar y promover medidas para la prevención y sensibilización entre la población para la eliminación de la violencia de género y machista.

Revisar y mejorar los recursos municipales relacionados con la prevención, la detección y la atención de las víctimas de la violencia de género son las directrices sobre las que se articulan las acciones de este eje estratégico. A su vez, atajar la violencia contra las mujeres pasa por revisar de manera permanente los recursos públicos a disposición de las mujeres y sus hijos/as para ofrecer un servicio de calidad y lograr el mayor éxito en los objetivos de erradicación de la violencia de género.

Las medidas desarrolladas en este eje, además, buscan sensibilizar a la población y generar un rechazo generalizado hacia todas las manifestaciones de violencia ejercida contra las mujeres cuyo sustrato es el machismo imperante en nuestra sociedad.



Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 19**

Garantizar que el personal municipal específico de atención a mujeres víctimas de la violencia de género y menores, tienen formación en la materia de manera práctica.

#### **ACCIÓN 19**

Realizar formación específica y especializada obligatoria y como mínimo de 30 horas al personal municipal del área de Servicios Sociales que lleva a cabo el trabajo de atención directa a mujeres víctimas de violencia de género y a menores.

#### **RECURSOS**

Se llevará a cabo con recursos externos donde el Ayuntamiento garantizará los recursos necesarios para realizar esta acción.

#### **AGENTES IMPLICADOS**

Departamento de Servicios Sociales.

#### **ÁREA RESPONSABLE**

Departamento de Igualdad, Departamento de Servicios Sociales.

#### **INDICADORES**

Contenido de la formación realizada.

Número de horas de la formación impartida.

Número de personas destinatarias de la formación desagregando el dato por sexo.

#### **CRONOGRAMA**

A partir del Primer semestre de 2022.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 20

Poner en marcha el protocolo de actuación municipal para la coordinación en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

#### ACCIÓN 20

Reactivación del protocolo de violencia de género para la atención a víctimas.

#### RECURSOS

Se llevará a cabo con recursos internos sin coste adicional.

#### AGENTES IMPLICADOS

Todas las áreas que forman parte del protocolo de actuación.

#### ÁREA RESPONSABLE

Secretaría e Igualdad.

#### INDICADORES

Número de actas de las reuniones realizadas al año de la mesa de coordinación.

#### CRONOGRAMA

A partir del Primer semestre de 2022.



#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 21**

Promover la prevención de la violencia de género y machista en edades tempranas.

#### **ACCIÓN 21**

Potenciación de iniciativas de trabajo con jóvenes para la prevención de relaciones tóxicas, educación afectivo sexual en jóvenes y adolescentes para prevenir las violencias sexuales tanto en persona como a través de las nuevas tecnologías de la información.

#### **RECURSOS**

El Ayuntamiento garantizará los recursos necesarios para llevar a cabo esta prevención.

#### **AGENTES IMPLICADOS**

Área de Igualdad, Juventud y Educación.

#### **ÁREA RESPONSABLE**

Área de Igualdad, Juventud y Educación.

#### **INDICADORES**

Número de actividades realizadas en materia preventiva de la violencia de género destinada a la juventud, al año.

Número de personas, con el dato desagregado por sexo, que participan en estas actividades al año.

Informe sobre los contenidos impartidos.

#### **CRONOGRAMA**

A partir del Primer semestre de 2022.



## OBJETIVO ESPECÍFICO 22

Garantizar que la ciudadanía está informada sobre los recursos y procedimientos en materia de prevención de la violencia de género.

## ACCIÓN 22

Desarrollo de campañas informativas sobre los recursos, tanto locales como comarcales, en materia de asistencia y atención a víctimas de violencia de género.

## RECURSOS

Los necesarios facilitados por el Ayuntamiento para externalizar si fuera pertinente esta medida.

## AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad.

## ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

## INDICADORES

Número de campañas realizadas en la materia, al año.

Número de personas, desagregando el dato por sexo, que participan en estas campañas.

Informe con el contenido de las campañas realizadas.

## CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2022.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 23

Ofrecer herramientas a las víctimas de la violencia machista para la prevención y eliminación de esta problemática.

### ACCIÓN 23

Desarrollo de campañas dirigidas a las víctimas de la violencia machista para su asistencia y apoyo.

### RECURSOS

Se llevará a cabo con recursos internos sin coste adicional o bien se dispondrán de los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida, por parte del Ayuntamiento.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, GRUPO GAMME, Concejalía de Seguridad.

### INDICADORES

Número de actividades realizadas sobre las campañas preventivas anualmente.

Número de personas, desagregando el dato por sexo, que han participado en las campañas.

Informe con el contenido de la campaña.

### CRONOGRAMA

A partir del Primer semestre de 2022.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 24

Promover la prevención de la violencia de género en edades tempranas, en concreto en la infancia y adolescencia.

#### ACCIÓN 24

Desarrollo de formaciones específicas sobre prevención de la violencia de género dirigidas a menores y adolescentes.

#### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Juventud y Educación.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Juventud y Educación.

#### INDICADORES

Número de formaciones realizadas de prevención de la violencia de género en edades tempranas, anuales.

Número de personas, desagregando el dato por sexo, que han participado en las formaciones, anuales.

Informe con el contenido de la formación, anual.

#### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



## EJE 6: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ASOCIACIONISMO

**Objetivo General:** Integrar la perspectiva de género entre el tejido asociativo creando redes de apoyo y sinergias junto con la administración local.

La implicación de la ciudadanía y del tejido asociativo en todo lo relativo al Plan Municipal de Igualdad, es primordial para que llegue a buen puerto. Es cierto que esta perspectiva debe estar intrínseca en todas las áreas de intervención, no obstante, hemos contemplado un eje estratégico concreto para darle la importancia que se merece a la implicación de la población aspense.

Se pretende dar visibilidad a las entidades del tercer sector, donde las mujeres tienen un papel fundamental, para de este modo, darle el valor que se merece y que dicho valor se traslade a la ciudadanía.



Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 25

Propiciar la fortaleza y el crecimiento del tejido asociativo del municipio de Aspe.

#### ACCIÓN 25

Desarrollo de jornadas para la cohesión del movimiento asociativo de la localidad, así como visibilización del mismo.

#### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Servicios Sociales y Participación Ciudadana.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Servicios Sociales y Participación Ciudadana.

#### INDICADORES

La jornada o jornadas realizadas para la cohesión del tejido asociativo, con descripción de la misma.

Número de personas, desagregando el dato por sexo, que han participado en las formaciones.

#### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2024.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 26

garantizar que el tejido asociativo del municipio de Aspe cuenta con formación en perspectiva de género.

#### ACCIÓN 26

Desarrollo de oferta formativa dirigida a las asociaciones de la localidad, tanto a sus profesionales como a las personas colaboradoras, en materia de coeducación y perspectiva de género.

#### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Servicios Sociales y Participación Ciudadana.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Servicios Sociales y Participación Ciudadana.

#### INDICADORES

Número de formaciones realizadas sobre la materia.

Número de personas, desagregando el dato por sexo, que han participado en las formaciones.

Informe con el contenido de la formación.

Asociaciones que han participado.

#### CRONOGRAMA

A partir del Primer semestre de 2023.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 27

Impulsar la inclusión de la perspectiva de género de forma sinérgica entre las entidades privadas y públicas.

#### ACCIÓN 27

Organización de encuentros para impulsar el trabajo en red entre asociaciones públicas y privadas para la mejora de la situación de las mujeres.

#### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Participación Ciudadana, Servicios Sociales y Comercio.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Participación Ciudadana, Servicios Sociales y Comercio.

#### INDICADORES

Jornadas realizadas con detalle sobre su contenido.

Número de personas, desagregando el dato por sexo, que han participado en las jornadas.

Entidades que han participado.

#### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 28

Consolidación de un organismo local que represente al colectivo de la Dependencia en el municipio de Aspe, aplicando la perspectiva de género.

#### ACCIÓN 28

Crear un Consejo de Dependencia local para que todas las asociaciones relacionadas puedan establecer flujos de coordinación y redes de apoyo aplicando la perspectiva de género.

#### RECURSOS

Medida sin coste adicional.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Servicios Sociales, Comisión de Igualdad.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Servicios Sociales, Comisión de Igualdad.

#### INDICADORES

Número de reuniones realizadas para constituir el Consejo Municipal de Dependencia.  
Constitución del Consejo Municipal de Dependencia.

#### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 29

Garantizar que las entidades del tejido asociativo de Aspe tienen los apoyos necesarios para realizar los planes de igualdad internos.

#### ACCIÓN 29

Ofrecer asesoramiento y orientación por parte de la corporación municipal al tejido asociativo para elaborar planes de igualdad internos, acorde a la nueva normativa.

#### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

#### INDICADORES

Número de reuniones informativas realizadas al tejido asociativo sobre esta materia, al año.

#### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2022.



## EJE 7: CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO

**Objetivo General:** Diseñar e implementar actuaciones para promover la corresponsabilidad efectiva para los cuidados.

Generar sinergias e impulsar recursos municipales que favorezcan la conciliación familiar, personal y laboral de las familias es un pilar básico para lograr que las mujeres accedan al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

Salir del espacio privado e invisible del hogar y dar el salto al espacio público y al mercado de trabajo ha colocado a las mujeres en el lugar que les corresponde por derecho. La eliminación de la dependencia económica de las mujeres ha supuesto un gran avance en consecución de derechos y libertades.



Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



### OBJETIVO ESPECÍFICO 30

Realizar estudios periódicos sobre las necesidades en materia de conciliación de la población para ofrecer respuestas acordes a las mismas.

### ACCIÓN 30

Creación de recursos municipales que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, en la medida de las competencias municipales y en base a posibles subvenciones.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

### INDICADORES

Informe de resultados elaborado.

Borrador de propuesta de medidas para llevar a cabo.

### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 31

Garantizar recursos en materia conciliadora acorde a las necesidades de la población aspense.

### ACCIÓN 31

Puesta en marcha de actuaciones específicas en materia de conciliación para la campaña de la recogida de la uva de mesa.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad, Comercio.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad, Comercio.

### INDICADORES

Las actuaciones llevadas a cabo en la materia en cuestión, anuales.  
Número de familias, hombres y mujeres, niños y niñas, que se benefician de estas medidas concretas.

### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2022.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 32

Ofrecer maneras alternativas a la hegemónica de la construcción de la masculinidad.

### ACCIÓN 32

Realización de actuaciones en materia de masculinidades igualitarias, corresponsabilidad doméstica y reparto igualitario de los cuidados, destinadas a la población aspense.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad y Comisión de Igualdad.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad y Comisión de Igualdad.

### INDICADORES

Número de campañas o acciones realizadas para la ciudadanía.

Número de personas que han participado en estas acciones, desagregando el dato por sexo.

### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 32

Ofrecer maneras alternativas a la hegemónica de la construcción de la masculinidad.

### ACCIÓN 33

Desarrollo de una campaña sobre varones, cuidados y masculinidades alternativas.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad.

### INDICADORES

La campaña realizada.

Personas que han participado en la campaña, desagregando el dato por sexo.

### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



## EJE 8: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD, EMPODERAMIENTO FEMENINO E INTEGRACIÓN SOCIAL

**Objetivo General:** Prevenir la feminización de la pobreza ofreciendo recursos accesibles y reales para mujeres en situación de vulnerabilidad social.

La prevención de la feminización de la pobreza es el objetivo prioritario de este eje de actuación. Los datos mundiales sobre como la pobreza afecta a mujeres y niñas son espeluznantes. Es por ello por lo que se pretende prevenir dicha pobreza mediante el empoderamiento de las mujeres y niñas, desde el fomento de su empleabilidad e integración social.

El trabajo, como principal instrumento de empoderamiento femenino se antoja como una quimera en estos tiempos de retroceso social. Las mujeres, a pesar de estar más formadas que los varones, siguen ocupando puestos de menor categoría profesional, su representación en grandes empresas y en altas esferas sigue siendo ínfima, sigue existiendo la brecha salarial de género, ocupan mayores tasas de desempleo y soportan una mayor precariedad laboral en sus puestos de trabajo, en comparación con sus compañeros hombres.



Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



### OBJETIVO ESPECÍFICO 33

Garantizar ingresos económicos mínimos para las mujeres en situación de vulnerabilidad social

### ACCIÓN 34

Mejora de las ayudas específicas dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad social.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad, Servicios Sociales e Intervención.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad, Servicios Sociales e Intervención.

### INDICADORES

Descripción de las ayudas económicas ofrecidas.

Total de mujeres que se han beneficiado de las ayudas económicas.

### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 34

Garantizar formación dirigida a mujeres para el empoderamiento femenino.

#### ACCIÓN 35

Desarrollo de medidas dirigidas a mujeres para la mejora de la empleabilidad (charlas, jornadas informativas, entre otras).

#### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad y ADL.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, ADL, Departamento de Servicios Sociales y PROGRAMA VIAS DE INTEGRACIÓN.

#### INDICADORES

Las acciones formativas e informativas realizadas.  
Total de mujeres que han participado en las actividades.  
Temática de la formación impartida.

#### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 34

Garantizar formación dirigida a mujeres para el empoderamiento femenino.

#### ACCIÓN 36

Puesta en marcha de cursos de formación ocupacional y de formación profesional para el empleo dirigido a mujeres.

#### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

#### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, ADL, Departamento de Servicios Sociales y PROGRAMA VIAS DE INTEGRACIÓN.

#### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, ADL.

#### INDICADORES

Las acciones formativas realizadas.

Total de mujeres que han participado en las formaciones.

Temática de la formación impartida.

#### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 35

Ofrecer formas alternativas de la construcción de la masculinidad hegemónica.

### ACCIÓN 37

Diseño e implementación de talleres dirigidos a varones en situación de vulnerabilidad social en materia de masculinidades igualitarias.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Servicios Sociales.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Servicios Sociales.

### INDICADORES

Los talleres realizados.

Total de hombres que han participado en los talleres.

### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2024.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 36

Ofrecer maneras alternativas a la hegemónica de la construcción de la masculinidad.

### ACCIÓN 38

Fomento de actividades de encuentro de diferentes culturas con perspectiva intergeneracional de la localidad.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad, Departamento de Servicios Sociales y PROGRAMA VIAS DE INTEGRACIÓN.

### INDICADORES

La campaña realizada.

Personas que han participado en la campaña, desagregando el dato por sexo.

### CRONOGRAMA

A partir del Segundo semestre de 2023.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 37

Garantizar la prevención de la brecha digital que afecta negativamente a las mujeres.

### ACCIÓN 39

Realización de talleres de alfabetización informática dirigido a mujeres para disminuir la brecha digital de género.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, ADL, Servicios Sociales.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, ADL, Servicios Sociales.

### INDICADORES

Total de formaciones realizadas.

Total mujeres que han participado en las formaciones.

Detalle de las materias impartidas.

### CRONOGRAMA

A partir del primer semestre de 2023.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 38

Promover la empleabilidad de las mujeres.

### ACCIÓN 40

Elaboración de itinerarios de inserción laboral para mujeres que finalizan su etapa de cuidados.

### RECURSOS

El Ayuntamiento garantiza facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo esta medida.

### AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad, Servicios Sociales.

### ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad, Comisión de Igualdad, Servicios Sociales.

### INDICADORES

El itinerario elaborado.

Total de mujeres que han participado.

### CRONOGRAMA

A partir del Primer semestre de 2024.



## CRONOGRAMA ACCIONES

| IMPLANTACIÓN MEDIDAS  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| <b>EJE 1:<br/>TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN MUNICIPAL</b> |           |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |            |            |            |            |
| A1  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A2  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A3  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A4  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A5  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A6  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A7  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A8  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A9  | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A10   | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |
| A11   | 1ºT. 2022 | 2ºT. 2022 | 3ºT. 2022 | 4ºT. 2022 | 1ºT. 2023 | 2ºT. 2023 | 3ºT. 2023 | 4ºT. 2023 | 1ºT. 2024 | 2º T. 2024 | 3ºT. 2024 | 4ºT. 2024 | 1º T. 2025 | 2º T. 2025 | 3º T. 2025 | 4º T. 2025 |

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



| EJE 2: URBANISMO Y VÍA PÚBLICA.                           |              |              |              |              |              |              |              |              |              |               |              |              |               |               |               |               |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A12   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A13   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A14   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| EJE 3: CULTURA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD                      |              |              |              |              |              |              |              |              |              |               |              |              |               |               |               |               |
| A15   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A16   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A17   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| EJE 4: DESARROLLO LOCAL.                                  |              |              |              |              |              |              |              |              |              |               |              |              |               |               |               |               |
| A18   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| EJE 5: VIOLENCIA DE GÉNERO                                |              |              |              |              |              |              |              |              |              |               |              |              |               |               |               |               |
| A19   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A20   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A21   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A22   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A23   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A24   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| EJE 6: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ASOCIACIONISMO           |              |              |              |              |              |              |              |              |              |               |              |              |               |               |               |               |
| A25   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A26   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A27   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A28   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A29   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| EJE 7: CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO |              |              |              |              |              |              |              |              |              |               |              |              |               |               |               |               |
| A30   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A31   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A32   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A33   | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



EJE 8: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD, EMPODERAMIENTO FEMENINO E INTEGRACIÓN SOCIAL

|                               |              |              |              |              |              |              |              |              |              |               |              |              |               |               |               |               |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A34                           | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A35                           | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A36                           | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A37                           | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A38                           | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A39                           | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| A40                           | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| SEGUIMIENTO Y REVISIÓN        | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |
| EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL | 1ºT.<br>2022 | 2ºT.<br>2022 | 3ºT.<br>2022 | 4ºT.<br>2022 | 1ºT.<br>2023 | 2ºT.<br>2023 | 3ºT.<br>2023 | 4ºT.<br>2023 | 1ºT.<br>2024 | 2º T.<br>2024 | 3ºT.<br>2024 | 4ºT.<br>2024 | 1º T.<br>2025 | 2º T.<br>2025 | 3º T.<br>2025 | 4º T.<br>2025 |

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



## COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad del III PMIO de Aspe se constituye durante el mes de julio de 2021 con la finalidad de establecer un grupo de trabajo y seguimiento durante el proceso de elaboración del diagnóstico y posterior plan. En dicha comisión se ha aprobado el diagnóstico y se han negociado las medidas del III PMIO. Una vez el plan se ha puesto en marcha, las personas que conforman la comisión realizarán el seguimiento de la ejecución de las medidas y trabajarán para impulsar el cumplimiento de las acciones para cumplir de este modo con los objetivos establecidos en el plan municipal de igualdad de oportunidades.

Las reuniones de seguimiento del III PMIO se llevarán a cabo de manera semestral y anualmente se elaborará un informe de seguimiento que será presentado a dicha comisión de trabajo para exponer la ejecución de las acciones.

El cargo de presidencia, conforme se establece en el reglamento de la Comisión de Igualdad, será quien ostente el puesto de concejal/a en materia de Igualdad, y la secretaría será desempeñada por la/el Agente de Igualdad municipal. Dichos cargos podrán ser delegados por causas de fuerza mayor.

En documento Anexo se adjunta el acta de constitución de la Comisión de Igualdad y su Reglamento de funcionamiento.



## GLOSARIO DE TÉRMINOS

### A

---

#### ACCIÓN POSITIVA

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11, en adelante LOIEMH).

#### 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. (LOIEMH, art. 7.2)

#### ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

### B

---

#### BRECHA DE GÉNERO

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). “The Global Gender Gap Report 2012”. Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

### C

---

#### CEGUERA DE GÉNERO

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



Este término se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el status quo y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

*Fuente:* UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

## COEDUCACIÓN

Por coeducación se entiende la propuesta pedagógica actual para dar respuesta a la reivindicación de la igualdad realizada por la teoría feminista, que propone una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas desde una perspectiva de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje.

## CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

## CORRESPONSABILIDAD

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

## D

---

## DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales,

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.

*Fuente:* UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”; UNESCO (2003) Gender Mainstreaming Implementation Framework.

## DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOEIMH, art. 6.1).

## DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOEIMH, art. 6.2).

## DIVERSIDAD DE GÉNERO

Diversidad de género es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.

*Fuente:* Espectro de género, Understanding Gender

## E

---

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas). Además, UNESCO explica, “Nadie puede empoderar a otra persona: solo cada quien puede

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



empoderarse a sí misma o sí mismo para tomar decisiones o expresar su opinión. Sin embargo, las instituciones, incluidas las agencias de cooperación internacional, pueden apoyar procesos que propicien el autoempoderamiento de las personas o grupos”.

Los aportes para promover el empoderamiento de las mujeres deben facilitar que las mujeres puedan articular sus necesidades y prioridades y que tengan un rol más activo en la promoción de esos intereses y necesidades. El empoderamiento de las mujeres no puede lograrse en un vacío; los hombres deben unirse al proceso de cambio. El empoderamiento no debe verse como un juego de suma cero en el cual los triunfos de las mujeres automáticamente implican pérdidas para los hombres.

El aumento del poder de las mujeres en las estrategias de empoderamiento no se refiere a un poder dominante, o a formas de poder controlador, sino más bien a formas alternativas de poder: poder para, poder con, y poder desde el interior. Se trata de utilizar las fortalezas individuales y colectivas para alcanzar metas comunes sin coerción ni dominio.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”; Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres) (2001) “Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming”; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education.

## EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

La igualdad de género en la economía se refiere al disfrute pleno e igual por mujeres y hombres de sus derechos y prerrogativas económicas facilitado por políticas y entornos institucionales propicios y el empoderamiento económico. El empoderamiento económico es un pilar de la igualdad de género. Se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente como al poder de tomar decisiones económicas y actuar de acuerdo a ellas. Empoderar a las mujeres económicamente es un derecho esencial para alcanzar la igualdad de género y lograr metas de desarrollo más amplias tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, y mejoras en la salud, educación y bienestar social.

Fuentes: ONU Mujeres; ICRW (2011) Understanding and measuring women’s economic empowerment.

## EQUIDAD DE GÉNERO

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.

Más tarde el comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: “Se exhorta a los Estados Partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención.

En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”.

*Fuentes:* ONU Mujeres, OSAGI Gender Mainstreaming-Concepts and definitions; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

## ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados.

Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de “envases” —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

## F

---

### FEMINISMO

Corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo tiene sus referentes teóricos propios que se remontan a la Ilustración. Es un pensamiento de igualdad, o, en otras palabras, es una tradición de pensamiento político, con tres siglos de antigüedad, que surge en el mismo momento en que la idea de igualdad y su relación con la ciudadanía se plantean por primera vez en el

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



pensamiento europeo. Admitida la igualdad de todos los seres humanos ¿qué razón hay para que la mitad de los seres humanos, todas las mujeres, no tengan los mismos derechos reconocidos que tiene el colectivo completo humano? Esta interrogación es el origen del pensamiento feminista (A. Valcárcel).

## G

---

### GÉNERO

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.

En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc. *Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions*

## H

---

### HETERONORMATIVIDAD

La heteronorma es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBT, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública.

*Fuente: LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association and UNAIDS.*

## I

---

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



## IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

*Fuente:* UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

## IMPACTO DE GÉNERO

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o, el incremento de las desigualdades de género.

## N

---

## NORMAS DE GÉNERO

Las normas de género son ideas sobre cómo deben ser y actuar los hombres y las mujeres. Interiorizadas desde una edad temprana, las normas de género crean un ciclo de vida de socialización y estereotipación de género. Dicho de otra manera, las normas de género son pautas y expectativas a las que generalmente se ajusta la identidad de género, dentro de un rango que define a una sociedad, cultura y comunidad en particular en ese momento.

*Fuente:* UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

## P

---

## PATRIARCADO

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se les confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras, por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género.

## PERSPECTIVA DE GÉNERO

El término “perspectiva de género” es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

## PLANES DE IGUALDAD

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (LOEIMH art. 46).

## R

---

## RELACIONES DE GÉNERO

Las relaciones de género son el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas.

## ROLES DE GÉNERO

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden



transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

*Fuente:* UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

## S

---

### SEXISMO

El sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres, actúen cotidianamente. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza. Por ejemplo, nuestra sociedad asume que las mujeres tienen menos capacidad para tomar decisiones, participar en la política, ser líderes empresariales o profesionales competentes por méritos propios. La forma cómo dichas creencias se reflejan en el lenguaje y en las prácticas cotidianas da lugar al sexismo.

## T

---

### TECHO DE CRISTAL

El término “techo de cristal” es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles (“de cristal”) a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el “techo” invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral.

### TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO O “MAINSTREAMING”

La transversalidad de género es la incorporación, la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas Públicas, de modo, que desde se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

La transversalidad o mainstreaming de género, ha sido definida por como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



1999), y constituye una de las prioridades de como la estrategia más eficaz para construir una sociedad igualitaria entre las mujeres y los hombres de Europa.

## U

---

### USO DEL TIEMPO

El uso del tiempo es una medida importante de las actividades de las mujeres y los hombres en sus roles productivos, reproductivos y comunitarios. El uso del tiempo se puede medir utilizando encuestas sobre las actividades que las personas desempeñan durante determinado período de tiempo (generalmente un día o una semana). Aunque las encuestas sobre el uso del tiempo pueden y han sido usadas para una variedad de fines, el motivo más común para realizar tal encuesta en los países en desarrollo es proporcionar mejor información sobre el trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres, y para destacar el tiempo que dedican a actividades no remuneradas, que suelen ser invisibles en los datos de los censos regulares. Este trabajo no remunerado, que incluye el trabajo para otras personas, se considera un factor que contribuye considerablemente a la desigualdad de género y a la pobreza de las mujeres (Mohammed 2009).

Fuentes: Mohammed, Margaret (2009) Making invisible work more visible; gender and time use surveys with a focus in the Pacific and unpaid care work. Suva, Fiji: Centro del Pacífico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Naciones Unidas, Situación de la mujer en el mundo 2010. Tendencias y estadísticas. UN, ST/ESA/STAT/SER.K/19

## V

---

### VIOLENCIA DE GÉNERO

Es el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respecto y capacidad de decisión.

La violencia de género, tal y como lo recoge la Ley Integral 1/2004 es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas 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 aún sin convivencia.

La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 13521433154217127546



El BOE de 6 de junio de 2014 publica la ratificación del Convenio de Estambul firmado en 2011 por el que se condena a todo tipo de violencia sobre la mujer y doméstica, así como del reconocimiento de la igualdad efectiva que debe regir en las relaciones entre mujeres y hombres. El convenio de Estambul es importante porque amplía el concepto de violencia sobre la mujer por razón de género y el sistema jurídico español prevé incluir otros conceptos como pudieran ser los matrimonios forzados, la violencia económica, etc. bajo el paraguas de la violencia de género. Se trata de cuestiones que ya se incluyen entre las medidas a realizar del Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2018 (medida 102 y 103).

La violencia contra las mujeres, por tanto, contempla aspectos más amplios que los que recoge la Ley 1/2004 de nuestro país y así se determina que es todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos el maltrato, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación en el matrimonio, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por la pareja, violencia no conyugal y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en lugares públicos y en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

*Fuente:* Artículos 1 y 2 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En: 85ª Reunión Plenaria. 20 de diciembre de 1993. Ginebra, Suiza; 1993

“

