II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ABLITAS

Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres

(Rosa Luxemburgo)

Ayuntamiento de Ablitas

II PLAN DE IGUALDAD DE ABLITAS

PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Ablitas comenzó hace 11 años a trabajar en políticas y actuaciones en pro de la igualdad de toda la ciudadanía y apuesta por seguir en esta línea, trabajando para conseguir una sociedad más igualitaria y justa. Como responsables de la política de Ablitas, apostamos de manera firme y decidida por la igualdad de mujeres y hombres. Es todavía una asignatura pendiente en nuestra sociedad y constituye un deber para este Ayuntamiento la erradicación de cualquier discriminación o desigualdad que dificulte el desarrollo completo de las personas y mermen sus oportunidades o posibilidades.

Presentamos el II Plan para la Igualdad de Ablitas, que nace con vocación de dar continuidad a todo el trabajo realizado hasta ahora en el marco de las políticas municipales en esta materia y que pretende profundizar y avanzar en las actuaciones del anterior plan, teniendo en cuenta los resultados de la Evaluación del mismo.

Este Plan de Igualdad tiene por finalidad la promoción y participación de la mujer en la vida social, económica, laboral, cultural y política y el desarrollo tanto de medidas para combatir la discriminación por razón de sexo, como para hacer efectivo el principio de transversalidad en las políticas municipales. Todo ello sin olvidar la necesidad de sensibilizar a la ciudadanía de que hombres y mujeres somos iguales en derechos y oportunidades; fomentando una sociedad que elimine las discriminaciones por razón de sexo, que facilite el acceso de la mujer al empleo, la formación y la educación, fomentando la sensibilización en la corresponsabilidad en los cuidados de las personas, en una conciliación de la vida laboral, familiar y personal, e impulsando la modificación de políticas de cualquier tipo que supongan la implicación de todos los seres humanos en el avance hacia la igualdad.

La situación de las mujeres de Ablitas en relación con la igualdad de oportunidades ha cambiado en los últimos años y en este sentido, la puesta en práctica de medidas que consoliden el derecho a la igualdad está siendo crucial para lograr los objetivos de las reivindicaciones de las mujeres para avanzar en la consecución de la igualdad real.

Aún falta mucho para lograr esa plena igualdad entre mujeres y hombres, pero es importante el hecho de que la ciudadanía de Ablitas apoye con ese objetivo las acciones contenidas en este Plan; acciones que van dirigidas específicamente a alcanzar, de manera progresiva, la absoluta igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El documento que tiene en sus manos es el resultado de un minucioso trabajo y de distintas encuestas telefónicas y reuniones con personal técnico, político, asociaciones y colectivos cuyo objetivo no ha sido otro que el de unificar, evaluar y establecer procesos de puesta en marcha, desarrollo y evaluación de dicho plan. En estas reuniones se han fijado los objetivos a conseguir y las acciones que realizar para intentar conseguirlos. También se considera que el seguimiento y el trabajo junto con las entidades y asociaciones nos permitirá conocer la realidad y aplicar los ajustes o cambios que sean necesarios.

Ponemos en marcha este Plan con el convencimiento de que sea una herramienta práctica y útil que contribuya a que mujeres y hombres puedan equitativamente elegir y desarrollar su proyecto de vida, así lograremos un desarrollo de nuestra localidad y su ciudadanía.

Un cordial saludo,

Cecilio Antón Ruiz

Alcalde de Ablitas

La igualdad entre mujeres y hombres, es uno de los derechos humanos más vulnerados en todo el mundo.

Por ello, desde el ayuntamiento de Ablitas, somos conscientes que es necesario un plan de igualdad serio y realista, que sea una herramienta útil para que el personal técnico de igualdad pueda llevar a cabo acciones y actividades, destinadas a acortar la brecha que existe entre mujeres y hombres.

La igualdad debe estar presente en todas las acciones que lleva a cabo este Ayuntamiento, y este plan deberá contribuir a transversalizarla.

Somos conscientes de que el proceso para llegar a una igualdad real, es lento, mas no hay que cesar en el intento ni bajar la guardia. Así que seguiremos trabajando para la ejecución de este plan y lograr un futuro igualitario, para las generaciones venideras de Ablitas.

AYUNTAMIENTO DE LA BUENA Y LEAL VILLA * ABLITAS (Navarra) *

Ana Tambo Escribano

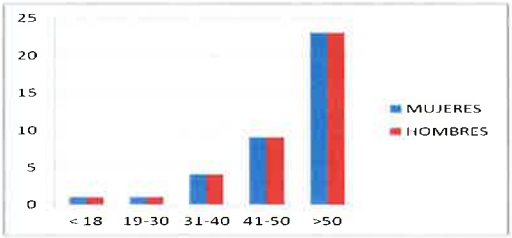
Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Ablitas

INTRODUCCIÓN

Ablitas es un municipio con una larga trayectoria de trabajo realizado en materia Igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de las políticas de igualdad. Viene desarrollando diferentes actuaciones desde 2006.

El diagnóstico realizado en el año 2005 sobre la situación de las mujeres en el municipio de Ablitas constaba de dos partes diferenciadas. Una primera analizaba los datos estadísticos que sobre la población existían en el municipio y la segunda tenía como base la realización de una encuesta entre una muestra de abliteras que añadiera nuevos datos sobre la situación de las mujeres en esta localidad. Se estimó pertinente realizar un análisis conjunto de ambas partes por lo que los resultados que se obtuvieron en la mencionada encuesta fueron incorporados a los resultados de los datos del censo.
No obstante, dada la importancia de la fase de diagnóstico para la posterior elaboración del primer plan de igualdad se llevaron a cabo otras actuaciones durante el año 2006 que permitieron detectar las necesidades de las mujeres de Ablitas. En concreto, se realizaron entrevistas personales presenciales con agentes sociales y representantes de diferentes entidades del municipio y se llevó a cabo una sesión abierta a la participación de toda la población con la finalidad de conocer las principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las mujeres de la localidad y, por último, el desarrollo de un grupo de discusión con el personal técnico y político del Ayuntamiento con el mismo objetivo. Los resultados de estas actuaciones junto con los recogidos en el Estudio diagnóstico llevado a cabo en el 2005 nos proporcionaron las directrices básicas para elaborar el Plan de Igualdad.
Posteriormente se llevó a cabo la evaluación del primer Plan de Igualdad que aportó datos sobre las necesidades y líneas de trabajo de este segundo Plan.

La creación de la concejalía de igualdad, el desarrollo de políticas de igualdad, actuaciones, actividades y la participación en el programa *"Pactos Locales por la Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar "* del Instituto Navarro para la Igualdad ha sido el principal cauce de participación ciudadana.



En el marco del proceso de elaboración de este Plan de Igualdad, y como paso previo, se realizó una encuesta telefónica ciudadana para conocer la percepción de la ciudadanía sobre la igualdad y la situación de las mujeres en Ablitas. La encuesta incluía cuestiones sobre el papel social de las personas encuestadas, necesidades en cuanto a la igualdad, preocupaciones, futuro, situación actual de la igualdad en Ablitas y reparto de recursos entre mujeres y hombres de Ablitas.
La encuesta fue respondida por 54 personas de entre 16 y 94 años (38 mujeres y 16 hombres)

Las respuestas arrojaron datos preocupantes. Se detectó que la violencia machista es un tema de máxima preocupación en la localidad junto con el desempleo de las mujeres, el desempleo en general, la desigualdad salarial (brecha salarial) y el acoso laboral.

La percepción en cuanto a la situación actual de la igualdad en Ablitas es que se está trabajando en las desigualdades y se cree que en un futuro se alcanzará la igualdad. Hay una percepción de desigualdad con las personas inmigrantes. Se considera que se ha avanzado pero que las diferencias salariales siguen existiendo.

En cuanto a lo que se espera del futuro es que se siga trabajando para la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Además de las encuestas realizadas, para diseñar este plan se ha tenido en cuenta la Evaluación del I Plan de Igualdad, que aportó otros puntos a incidir como la necesidad de trabajar en la Conciliación, El Cambio de Valores, con el trabajo en mayor medida con las personas adolescentes, preadolescentes y sus familias, ya que se consideran transmisores/as de los roles existentes en nuestra sociedad y son las personas en las que se reflejan dichos soles, transmitidos por las familias y la sociedad y la Violencia hacia las mujeres.

La puesta en marcha del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Ablitas supuso un punto de inflexión en la gestión de las políticas de igualdad en el municipio y permitió avanzar en la consecución de la igualdad de las mujeres y de los hombres de Ablitas y asentar las bases de trabajo para próximos años.
El I Plan de Igualdad ha resultado ser una herramienta de trabajo útil ya que incluía numerosas acciones para ser desarrolladas durante su vigencia por lo que su ejecución, aunque no fuese de forma total, supuso un cambio de situación de las mujeres y los hombres de Ablitas.

Por todo ello, se vio la necesidad de que el nuevo Plan cumpliese los criterios de ser una herramienta de trabajo con acciones concretas, operativas y asumibles por los agentes sociales y municipales y que además incluyese indicadores de evaluación continua.

La existencia durante estos años del Área de Igualdad y la contratación de una Técnica de Igualdad municipal son dos hitos muy importantes que han permitido, sin duda, avanzar en la consecución de los objetivos del Plan.

Sería aconsejable realizar un esfuerzo en la incorporación de la perspectiva de género en todas las Áreas, incluyendo un uso no sexista del lenguaje e imágenes, la recogida y análisis de datos desagregados por sexo así como más formación para la plantilla municipal y personal político y muy especialmente el trabajo con la población joven, tarea pendiente y objetivo prioritario para el II Plan.

En general, se ha consolidado el conocimiento de la existencia del área de igualdad y del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento, pero se hace necesario trabajar en las redes internas y externas de comunicación para tener un conocimiento cercano de las actuaciones a realizar para promover la igualdad y siempre desde el consenso entre áreas.
Las formaciones en igualdad y género son las acciones que mayor importancia tienen ya que son un medio para lograr la transversalización del género en todos los ámbitos municipales, aunque cada vez es más difícil conseguir compromiso de las personas para realizar éstas.
La fortaleza principal del primer plan fue sin duda el área sobre Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ya que a través del Pacto Local por la Conciliación se realizaron anualmente multitud de actividades que mantuvieron activo dicho Plan.

Atendiendo a todo lo expuesto, se hace necesario continuar trabajando en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres diseñando un futuro Plan adecuado a la realidad actual.

MARCO NORMATIVO

Existe una amplia normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, como principio jurídico universal enmarcado en la defensa de los derechos humanos.

Se aportan algunas de las referencias normativas más importantes:

-Ámbito Internacional: Carta de Naciones Unidas (1945), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (1979). Cuatro conferencias Mundiales de las Mujeres (1975, 1980, 1985 y 1995)

-Ámbito Unión Europea: Tratado de Roma (1957) y Tratado de Ámsterdam (1997)

-Ámbito Estatal: Constitución Española (1978), Ley Orgánica 1/2004, de 22 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

-Ámbito Foral: Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Ablitas es fruto de un proceso de reflexión y análisis acerca de los retos actuales para la consecución de la igualdad de hombres y mujeres y de las necesidades actuales del municipio.

Han sido 10 personas (5 m y 5 h) entre personal político y técnico, quienes han participado en la elaboración y redacción final del presente II Plan de Igualdad.

Para su elaboración, en primer lugar, se han analizado las conclusiones obtenidas en el proceso de evaluación del anterior Plan y los resultados de una encuesta realizada a la población en general.

Asimismo se han realizado reuniones de trabajo, seguimiento y coordinación con la Técnica de Igualdad durante todo el proceso.

Por último, se han llevado a cabo 2 sesiones participativas con el fin de recoger aportaciones de las áreas en materia de igualdad de género con un grupo de personas políticas y otro de personas técnicas.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Ablitas ha sido diseñado en base al documento elaborado por el Instituto Navarro para la Igualdad (Gobierno de Navarra) en coordinación con las Técnicas de Igualdad de Navarra "*Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales*" a lo largo del año 2014.

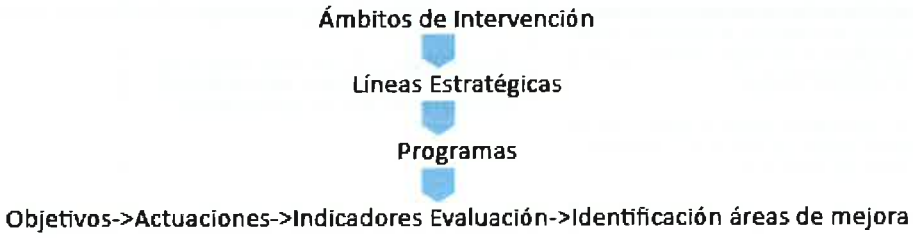
Tal y como se indica en el citado documento, el Área de Igualdad de Ablitas será la estructura desde donde se impulse, coordine y gestione este recorrido hacia la igualdad, y su papel es imprescindible para generar procesos de cambio y de transformación hacia la equidad en el marco de intervención más próximo a la ciudadanía como es el municipio.

La incorporación de la igualdad de género no debe afectar a ser específica sólo de un área, sino que implica a diferentes grupos de interés (Alcaldía y grupos políticos, secretaría municipal, intervención, responsables de áreas, representación legal de las personas trabajadoras, etc) ya que corresponde a todo el personal de todas las áreas municipales ir incorporando la perspectiva de género en el diseño, planificación y evaluación de todas las políticas públicas.

Modelo de Intervención del itinerario:

El II Plan de Igualdad, se estructura en cuatro ámbitos en los que se interviene desde el Área de Igualdad y, para cada uno de ellos, como se recoge en el siguiente esquema, se incluyen las líneas estratégicas, los programas y, finalmente, los objetivos, las actuaciones y los indicadores de evaluación.

Estructura:



Ámbitos de intervención:

El plan recoge cuatro ámbitos sobre los que desplegar el trabajo del área de igualdad municipal: "Gobernanza local y transversalidad de género", "Violencia contra las mujeres", "Cuidado, corresponsabilidad y conciliación" y por último, "Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores".

Líneas estratégicas y niveles de prioridad:

Para planificar el trabajo de cada uno de los ámbitos de intervención, el itinerario establece diferentes líneas estratégicas. Cada una de ellas marcará la dirección y la orientación de los diferentes programas de trabajo.

Existen diferentes niveles de prioridad para que su implantación tenga sentido. Hay 3 niveles progresivos de intervención, estructurando las líneas en función de esos niveles.

Si no se cumple el nivel I de intervención, no hay condiciones para pasar al nivel II. Si no hay un alto grado de cumplimiento del nivel II es aconsejable no pasar al nivel III. En los niveles más avanzados de ejecución, conviven actuaciones que se vienen poniendo en marcha en otros niveles inferiores, pero que ya están en fase de consolidación.

Las actuaciones incluidas en la línea estratégica I, se encuentran en un Nivel I de prioridad, las incluidas en la línea II, cuentan con un Nivel II y así sucesivamente.

Gobernanza local y transversalidad de género	**Violencia contra las mujeres**
Línea Estratégica 1: Estructuras municipales para la igualdad de género. Línea Estratégica 2: La capacitación técnica y política para la incorporación del enfoque integrado de género en la Entidad Local. Línea Estratégica 3: Los procedimientos de trabajo municipales desde el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres. Línea Estratégica 4: La igualdad de género como parte del desarrollo sostenible del municipio y/o territorio.	Línea Estratégica 1: La violencia contra las mujeres en la Entidad Local. Linea estratégica 2: Una vida libre de violencia para las mujeres.
Cuidado, corresponsabilidad y conciliación	**Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores**
Línea Estratégica 1: Bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía a través del desarrollo de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. Línea Estratgica 2: Nuevos modelos de gestión de los tiempos, de los espacios y de los cuidados en la Entidad Local.	Línea estratégica 1: La ciudadanía plena de las mujeres, a través de su empoderamiento Línea estratégica 2: El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la transformación de los valores sociales patriarcales.

Programas de trabajo:

Los programas de trabajo constituyen el plan de acción para el impulso de la igualdad desde el municipio y en el municipio. Cada programa incorpora objetivos, actuaciones, e indicadores para su evaluación.

Actuaciones:

Dentro de cada programa se especificarán las actuaciones a realizar.

Programaciones anuales:

Se realizará una **programación anual,** elaborada por el Área de Igualdad en base a los niveles de prioridad que se especifiquen y a las subvenciones del Instituto Navarro para la Igualdad para el desarrollo de la misma.

Temporalidad y presupuesto:

La duración del presente Plan es de 6 años aunque se considera un documento vivo, que evolucionará a la par que la sociedad y las políticas de igualdad.

El Área de Igualdad contará cada año con una partida presupuestaria de al menos un 1% del total del presupuesto municipal.

GRÁFICO RESUMEN

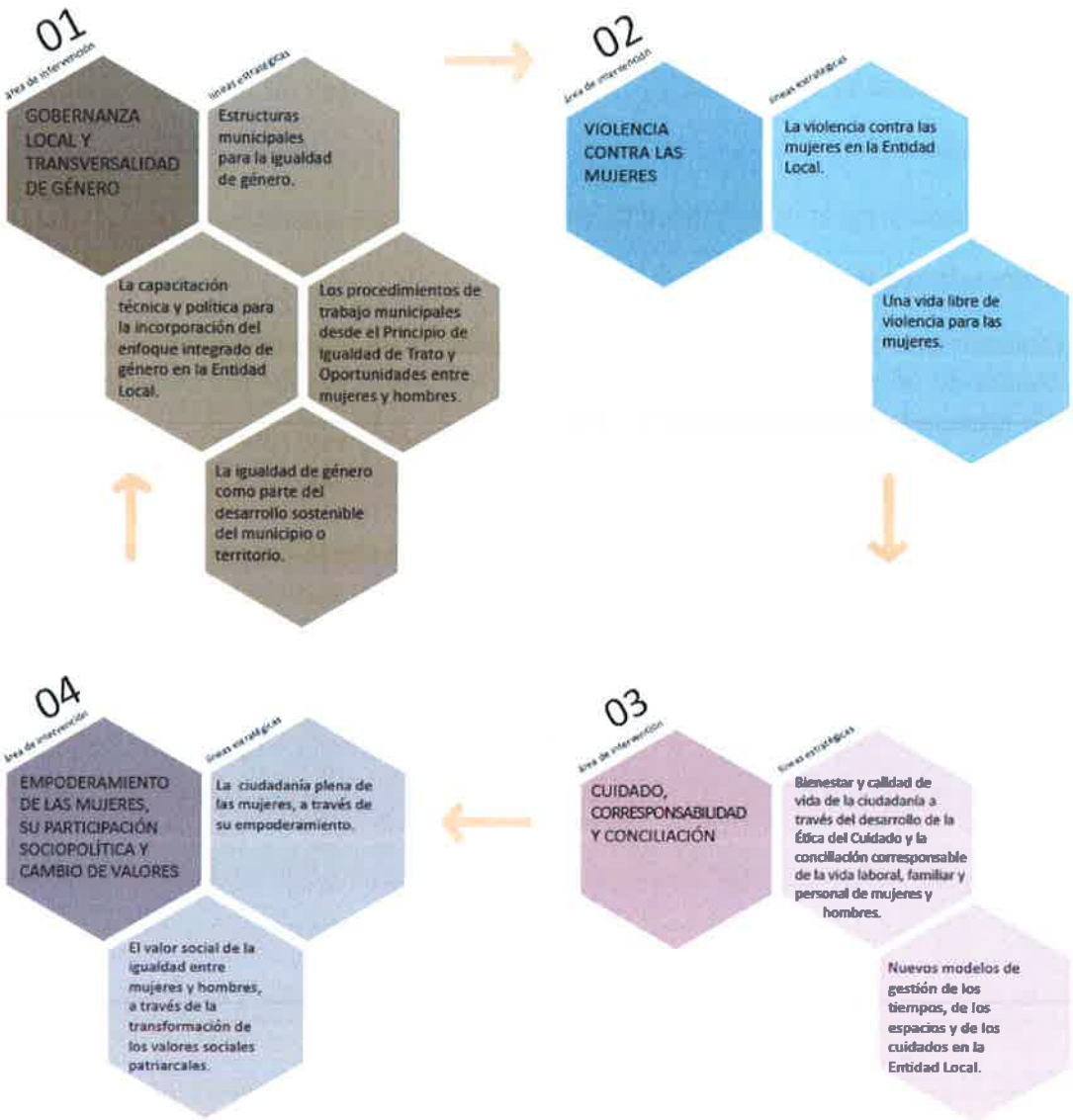


Gráfico resumen. Fuente: "Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales" INAI 2014

SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La gestión del II Plan de Igualdad se realizará desde la Comisión de Gestión del Plan. Formada por personas pertenecientes a los niveles político (Alcaldía, Concejala de Igualdad), Técnico (Técnica de Igualdad y personas técnicas del ayuntamiento) y social (asociaciones y colectivos locales que trabajen y/o con interés en materia de igualdad)

La Técnica de Igualdad acompañará al grupo motor en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad es la responsable de impulsar la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de ser informada y realizar aportaciones en la programación anual, el seguimiento y la evaluación del mismo. Serán responsables del cumplimiento de los objetivos específicos y sus medidas de actuación, aquellas Áreas Municipales establecidas en el presente documento.

La participación de las mujeres está asegurada con la inclusión de la Asociación de mujeres "Hierbabuena" en la Comisión de Igualdad.

Sistema para la puesta en marcha y programación.

La programación anual se realizará a finales de cada año y principios del siguiente, coordinándose con la elaboración de los presupuestos municipales y el seguimiento del Plan.

Se elaborará un documento o proyecto en el que se recojan objetivos y acciones a desarrollar a lo largo del año, las áreas y las personas responsables, agentes sociales a implicar, cronograma y presupuesto asociado a las acciones a realizar. Se podrán recibir propuestas desde el Pacto Local por la Conciliación o desde cualquier entidad que lo solicite.

Sistema para el seguimiento

Es un proceso par a conocer el grado de implantación del documento de programación y para reflexionar sobre los éxitos y/o las dificultades existentes y realizar las modificaciones oportunas.

Se rellenarán fichas de Seguimiento *(Anexo I)*

Sistema para la evaluación de cumplimiento de resultados.

Es un proceso para conocer en qué medida se ha cumplido con lo planificado y en qué medida se ha avanzado hacia los objetivos incluidos en el Plan.

La evaluación se realizará de forma bianual a través de la cumplimentación de la información por las áreas municipales responsables en Fichas de Evaluación de las Acciones recopilando datos sobre los indicadores.

Se utilizarán otras técnicas como las entrevistas individuales, entrevistas grupales y encuestas a la población con el fin de analizar la evolución con relación a la situación de partida, la programación realizada, la organización de las acciones, el nivel de aceptación y el nivel de consecución de los resultados previstos.

Formación

Se entiende que las personas relacionadas con el Plan formarán parte de un programa de formación continua

Comunicación

Es fundamental en todas las fases del Plan, desde la implantación hasta la evaluación. Tanto la comunicación interna como externa.

GLOSARIO

Conceptos específicos útiles para la comprensión y aplicación del II Plan para la Igualdad de Ablitas.

- GÉNERO: Construcción social y cultural creada a partir de las características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente como mujeres o como hombres. Ya clasificados se les asigna de una manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento, normas, etc. en base a lo qué es ser hombre y ser mujer en cada época, sociedad y cultura.
- ROLES DE GÉNERO: Los roles hacen referencia a la posición que una persona ocupa en la estructura social. Describen el papel que juega y las funciones que debe desempeñar en el medio y, por ello, le corresponden, una serie de derechos y deberes. Los roles de género los definen los papeles, funciones y actividades que se atribuyen como "propias" tanto para los hombres como para las mujeres.
- SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO: Proceso por medio del cual los hombres y las mujeres van aprendiendo las normas, valores, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura particular a hombres y mujeres. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años. Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas, religiosas, los medios de comunicación social y el grupo de pares e iguales.
- IGUALDAD DE TRATO: El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, de las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- IGUALDAD DE DERECHO: Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la Primera Guerra Mundial, cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto. En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la constitución de 1978.
- PLANES DE IGUALDAD: Los planes de igualdad de las empresas 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- PERSPECTIVA DE GÉNERO: Enfoque desde el que se analiza una determinada realidad y metodología de intervención para la promoción del principio de igualdad de oportunidades, basada en considerar sistemáticamente las diferencias, especificidades y experiencias de partida de hombres y mujeres en el acceso y control de los recursos materiales y simbólicos, para detectar y eliminar las causas y los obstáculos que impiden la consecución de la igualdad real.

- PATRIARCADO: Sistema de dominación violenta que presupone hegemonía a los varones –que poseen el poder económico, político, religioso, ideológico y cultural-, a costa de la opresión y relegación de las mujeres. Basado aparentemente en el mero hecho del dimorfismo sexual, establece jerarquía (mayor rango a los varones) y dicotomía (prejuicios y conceptualizaciones opuestas para varones y mujeres) entre las personas según el sexo al que pertenezcan. Así se dirige contra las mujeres en su conjunto, pues el empeño patriarcal reside en apartarlas de la cultura para asimilarlas a la naturaleza reproductiva (sólo existen como madres) y así desempoderarlas e impedirles la equiparación. El patriarcado es en realidad el poder de los padres, que genera androcentrismo, sexismo y discriminación. No se debe utilizar este término como opuesto a Matriarcado, teoría histórica mítica que concedía el poder a las madres y que no ha dejado herencia significativa en ninguna cultura, como sistema de organización socioeconómica-ideológica y política.
- ESPACIO DOMÉSTICO: Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.
- ESPACIO PRIVADO: Es el espacio y el tiempo propio que no se da a otras personas, sino que se procura para sí mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es en este espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público. La privacidad es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres, y que en el caso de las mujeres, tiende a confundirse con lo doméstico.
- ESPACIO PÚBLICO: Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.
- DISCRIMINACIÓN: Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en determinados criterios como la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la nacionalidad, el origen social u otros criterios que tenga por efecto anular o reducir la igualdad de oportunidades o de trato de un determinado grupo con respecto al conjunto o a otro grupo de la ciudadanía. La discriminación de género hace referencia a una situación en la que una persona o un grupo de personas reciben un trato diferenciado en razón de su sexo.
- DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Reparto de tareas en función del sexo por el cual se concede validez prácticamente universal a la creencia de que "las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de los hijos e hijas y en las ocupaciones domésticas" mientras que los hombres se dedican más a las "tareas extra domésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y cultural".
- DOBLE JORNADA LABORAL: Se utiliza para dar cuenta del trabajo que las mujeres realizan tanto en el ámbito doméstico como en el público. Esta doble carga que asumen las mujeres, significa una importante inversión de tiempo extra que limita sus oportunidades. Los aportes que las mujeres realizan con su "trabajo invisible" llegan a ser hasta un 40% del P.I.B, es decir la aportación que realizan las mujeres, con el trabajo doméstico al crecimiento económico.
- FEMINISMO: Doctrina, teoría y movimiento social que propugna la consideración de las mujeres como seres humanos completos, sujetos individuales que tienen derechos y deberes, y se opone a la discriminación en razón de sexo (por haber nacido mujer), o de género (a causa de las atribuciones femeninas como mujer). El Feminismo tiene diversas

orientaciones e ideologías, pero no se debe oponer -como se hace- al Machismo, pues éste representa una actitud de prepotencia del macho frente a la hembra y este concepto no es el opuesto al Feminismo.

- FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: Habitualmente tiene dos significados: 1) en un sentido estricto se refiere al aumento de la proporción de mujeres que se mantienen a sí mismas o a sus familias en los grupos de mayor pobreza; 2) o las que serían pobres si tuvieran que mantenerse a sí mismas. En este caso se quiere subrayar que la pobreza es una amenaza para la mayoría de las mujeres (Valenzuela: 1998).
- MAINSTREAMING DE GÉNERO: Es 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 (Instituto de la Mujer: 1999).
- SEGREGACIÓN HORIZONTAL: En el empleo, concentración de mujeres en un determinado número de profesiones.
- SEGREGACIÓN VERTICAL: En el empleo, en la estructura ocupacional, las mujeres se concentran en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en los puestos de elite.
- ACCIÓN POSITIVA: Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como "*las estrategias encaminadas a establecer la Igualdad de Oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones, que son el resultado de prácticas o sistemas sociales*".

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.- ESTRUCTURAS MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Programa 1. Áreas y Unidades Municipales para la igualdad de género

Objetivo del programa 1: Generar las condiciones para impulsar y legitimar la estrategia del mainstreaming de género en el ayuntamiento, consolidando el área de igualdad.

NIVEL I

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Garantizar el mantenimiento del Área de Igualdad, dependiendo de Alcaldía , con recursos humanos y presupuestarios, desde donde se impulsen y coordinen las actuaciones municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando la transversalidad.	-Mantenimiento del Área de Igualdad con técnica, tipo de contrato -Porcentaje del presupuesto general asignado al área de igualdad	ALCALDÍA COMISIÓN DE IGUALDAD						
2.- Constituir la Comisión de Gestión del Plan (CGP) del Ayuntamiento como organismo impulsor y coordinador del desarrollo del Plan de Igualdad, a través de la transversalización de la perspectiva de género en todas las actuaciones municipales	-Número de reuniones realizadas por el CGP para el desarrollo de la programación anual, desglosadas por personas asistentes, área y sexo	COMISIÓN DE GESTIÓN DEL PLAN						
3.- Realización de un diagnóstico sobre la situación de hombres y mujeres en Ablitas	Realización del diagnóstico							

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.- LA CAPACITACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA ENTIDAD LOCAL

Programa 2. Formación especializada para la incorporación del mainstreaming o enfoque integrado de género

Objetivos del programa 2: Generar las condiciones para que el personal político y técnico municipal pueda colaborar en la implementación del mainstreaming de género en el ayuntamiento. Capacitar al personal político y técnico municipal para que incorpore el enfoque integrado de género desde sus diferentes áreas y responsabilidades municipales de trabajo.

NIVEL II

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Formación continua dirigida al **personal político**, sobre transversalidad (contenidos, impacto…) de género en el municipio.	-Existencia o no de un plan de formación -Número de horas anuales de formación realizadas por el personal político por área y sexo	Á. DE IGUALDAD COMISIÓN DE GESTIÓN DEL PLAN						
2.- Formación continua dirigida al **personal técnico** municipal con responsabilidad directa en la aplicación de la transversalidad de género.	-Existencia o no de un plan de formación -Número de horas anuales de formación realizadas por el personal técnico por área y sexo	Á. DE IGUALDAD COMISIÓN DE GESTIÓN DEL PLAN						

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.- LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Programa 3. El enfoque de género en la producción normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos, de especial relevancia e impacto en la EL

Objetivo del programa 3: Garantizar que las normas, planes, programas y proyectos impulsados desde la EL no afecten de forma discriminatoria a mujeres y a hombres, y tienen un impacto positivo en la igualdad de género.

NIVEL II

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Recogida de datos: adecuación de los procedimientos de recogida de datos para poder obtener los datos desagregados por sexo en áreas municipales.	-Realización de mejoras en la recogida de datos y en el sistema informático	COMISIÓN DE GESTIÓN DEL PLAN						
2.- Variable de sexo. Incorporación en estudios, investigaciones, informes y en toda la información estadística que existe o se elabore desde el ayuntamiento. (las empresas de tecnologías de la información deberán cumplir ese requisito)	-Número de reuniones realizadas por el CGP para el desarrollo de la programación anual, desglosadas por personas asistentes, área y sexo	Todas las áreas municipales						
3.- Informes de impacto de género: Diseño de un procedimiento para la elaboración de informes de impacto de género en la normativa municipal y en planes, programas y proyectos de especial relevancia siguiendo como referencia el procedimiento elaborado por el INAI	Procedimiento	ÁREA DE IGUALDAD Y CGP						
4.- Elaboración de un informe de impacto de género previo a la aprobación de la normativa municipal, planes, programas y proyectos de especial relevancia e impacto en el ayuntamiento	Nº de normas, planes, proyectos y programas con informe de impacto de género sobre el total de los elaborados por la EL	Todas las áreas municipales						

Programa 4. Planificación y evaluación presupuestaria

Objetivos del programa 4: Generar las condiciones para poder impulsar políticas locales de igualdad. Analizar si la distribución del presupuesto del Ayuntamiento de Ablitas afecta de manera distinta y/o discriminatoria a mujeres y a hombres. Contribuir a una mayor equidad en el presupuesto de la EL.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Asignación anual al Área de Igualdad no inferior al 1% del total de la EL	-El área de igualdad cuenta con al menos 1% del presupuesto municipal.	ALCALDÍA Y COMISIÓN DE IGUALDAD						
2.- Elaboración de un informe de impacto de género del presupuesto municipal comenzando con alguna partida presupuestaria determinada.	Existencia de un informe de impacto de género de alguna partida presupuestaria	INTERVENCIÓN RESPONSABLE DE LAS ÁREAS IMPLICADAS						

Programa 5. Incorporación del enfoque de género en la gestión de personal

Objetivos del programa 5: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción del personal del ayuntamiento, así como en la política general de gestión de personal

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Elaboración y difusión de un estudio que recoja la distribución por sexos de la plantilla municipal, analizando contratos, jornadas, distribución de mujeres y hombres, salarios, complementos así como brecha salarial, segregación, etc y medidas de conciliación de que dispone el personal del ayuntamiento. Diseño de medidas necesarias para prevenir y corregir posibles situaciones de desigualdad y discriminación.	-Existencia del informe de análisis -Medidas de prevención y corrección	COMISIÓN DE GESTIÓN DEL PLAN						
2. Sentar las bases para la elaboración del "Protocolo de prevención y/o abordaje de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en la Entidad Local"	Existencia del Protocolo	COMISIÓN DE GESTIÓN DEL PLAN						

Programa 6. Gestión de la información y política de comunicación

Objetivos del programa 6: Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la actividad municipal y en la comunicación con la ciudadanía. Generar las condiciones para que la información en materia de igualdad llegue al personal municipal y a la ciudadanía en general.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Elaboración de una "Ordenanza municipal reguladora del uso de un lenguaje no sexista y fomento de una comunicación incluyente" tanto en la actividad municipal como en la comunicación con la ciudadanía. Difusión, sensibilización, formación y aplicación de la misma por parte de la plantilla municipal.	-Existencia o no de la Ordenanza -Número de documentos internos y externos corregidos	ÁREA DE IGUALDAD Y TODAS LAS ÁREAS MUNICIPALES						
2.- Dinamizar la web municipal con un espacio específico para visibilizar el trabajo que se realiza desde el área de igualdad municipal.	Número de visitas al espacio web municipal específico en materia de igualdad	ÁREA DE IGUALDAD						

Programa 7. Contratación, subvenciones y convenios

Objetivos del programa 7: Incorporación del enfoque de género en las contrataciones, subvenciones y convenios de la EL.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Elaboración de un análisis de género de las contrataciones, subvenciones y convenios del ayuntamiento y un procedimiento para incorporar cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios municipales	Documento	ÁREA DE IGUALDAD Y COMISIÓN DE GESTIÓN DEL PLAN						
2.- Impulso a través de la CGP como grupo de trabajo técnico integrado por el personal municipal con responsabilidad en la elaboración de contratos, subvenciones y convenios, para la incorporación del enfoque de género en estas áreas.	Número reuniones de la CGP sobre este tema, desglosadas por personas asistentes, área y sexo	COMISIÓN DE GESTIÓN DEL PLAN						

3.- Realizar un Informe de Impacto de Género de contratos, subvenciones y convenios municipales	Informe	CGP						
4.-Incorporación de cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios municipales	Porcentaje de contratos, subvenciones y convenios municipales sobre el total de los que se realizan en el Ayuntamiento que incorporan cláusulas de género. Nº y tipo de cláusulas de género que se incorporan en los contratos, subvenciones y convenios municipales	CGP						

Programa 8. Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres

Objetivos del programa 8: Implementar el Principio de presencia o composición equilibrada en cualquier "conjunto" de competencia municipal.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Establecer criterios sobre presencia equilibrada en Comisiones estables de trabajo, en Jurados para la concesión de premios, en órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, Tribunales, etc.	Nº de personas por sexo que participan en Comisiones, Tribunales o Jurados que tienen carácter estable en la Entidad Local.	CGP y Área de Igualdad						

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.- LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN ABLITAS

Programa 1. Coordinación entre los recursos municipales y/o territoriales en materia de violencia contra las mujeres y detección de las áreas que permitan mejorar la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres desde el Ayuntamiento

Objetivos del programa 1: Facilitar la coordinación efectiva de los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito de actuación del ayuntamiento, generando los mecanismos adecuados para ello y establecer áreas de mejora que permitan avanzar en la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres.

NIVEL I

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Diseño, puesta en marcha, seguimiento, adaptación y evaluación de un Protocolo de trabajo en red específico de prevención, detección, actuación y derivación, que defina el procedimiento de coordinación local en el marco de la normativa de violencia contra las mujeres vigente y del acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de violencia contra las mujeres en Navarra.	Existencia o no del protocolo	ALCALDÍA , ÁREA DE IGUALDAD, CGP, SERVICIO SOCIAL DE BASE, ALGUACIL MUNICIPAL, COLEGIO, CENTROS JUVENILES, SALUD.						
2.- Creación de un grupo técnico para el impulso, elaboración, seguimiento y evaluación del protocolo.	-existencia o no del grupo y actividades realizadas	ALCALDÍA , ÁREA DE IGUALDAD, CGP, SERVICIO SOCIAL DE BASE, ALGUACIL MUNICIPAL, COLEGIO, CENTROS JUVENILES, SALUD.						
3.- Coordinación con quienes intervienen directamente con mujeres en situación de violencia para facilitar información y asesoramiento cuando se requiera, para mejorar la atención	Nº y tipo de acciones realizadas	Área de igualdad						

Programa 2. Capacitación del personal municipal y que trabaja en la Entidad local en materia de violencia contra las mujeres.

Objetivos del programa 2: Capacitar al personal municipal de Ablitas en materia de violencia contra las mujeres. Garantizar una intervención municipal adecuada a la realidad de la violencia contra las mujeres. Incorporar en la agenda política la eliminación de la violencia contra las mujeres

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Realizar diagnóstico de necesidades formativas en materia de violencia contra las mujeres por áreas municipales	Nº de horas de formación anual por sexo y área	Área de Igualdad						
2.- Diseño puesta en marcha, implementación y evaluación de un plan de formación municipal para mejorar la detección, información, atención y derivación de la violencia contra las mujeres	Nº y tipo de acciones formativas realizadas, horas de formación anual por sexo y área	Área de Igualdad						
3.- Diseño de acciones formativas dirigidas a las nuevas corporaciones municipales sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres, su repercusión y recursos	Nº y tipo de acciones realizadas	Área de igualdad						
4.- Realización y participación en seminarios, jornadas en colaboración con el INAI , con otras EELL o Instituciones sobre realidades (en materia de violencia contra las mujeres) que afecten al municipio (mutilación genital femenina, violencia en redes sociales, con fines de explotación sexual, acoso…)	Nº de acciones realizadas u nº de personas que participan en las acciones realizadas	Área de Igualdad						

Programa 3. Acercamiento de los recursos municipales y supramunicipales en materia de violencia contra las mujeres, asegurando que se conocen en el territorio, llegan a las mujeres y se adecúan a la población con problemáticas de violencia contra las mujeres.

Objetivos del programa 3: Garantizar a las mujeres el derecho a la información sobre los servicios y recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres. Adecuación de los recursos y servicios existentes en materia de violencia contra las mujeres a las características del territorio y a sus especificidades en materia de violencia contra las mujeres.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Adaptación y difusión de los recursos de atención y protección frente a la violencia contra las mujeres, a profesionales, a las mujeres y a la ciudadanía en general utilizando los canales de comunicación necesarios y más adecuados	Mapa de recursos difundido	Área de Igualdad/SSBB						
2.- Seguimiento y evaluación de ATENPRO (Servicio telefónico de atención y protección a las víctimas de violencia contra las mujeres)	Informe	Área de Igualdad/SSBB						
3.- Informar a la administración competente cuando los recursos y servicios no llegan o no se adecuan a las realidades de las mujeres en el territorio, a través de los cauces establecidos para ello	Nº y tipo de actuaciones realizadas	Área de igualdad/SSBB						

Programa 4. Vías de acceso y participación de las mujeres con problemáticas de violencia contra las mujeres, de sus hijas e hijos o de otras personas que dependen de ellas, a los recursos y servicios municipales

Objetivos del programa 3: Tener en cuenta en el diseño y gestión de los recursos y servicios municipales, las diferencias de situación y posición de las mujeres víctimas de violencia, y de otras personas que dependan de ellas. Transversalizar la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres en la agenda local municipal.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Diseño y gestión del procedimiento para la incorporación en las subvenciones municipales de cláusulas de género específicas que incentiven su participación.	Nº y tipo de cláusulas	Área de Igualdad, CGP						
2.- Establecer procedimiento para garantizar su presencia en recursos municipales (polideportivos, escuelas de música, infantiles, residencias geriátricas, campamentos urbanos, etc) y para la bonificación de cuotas.	Nº y tipo de acciones realizadas	Área de Igualdad, CGP						

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.- UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

Programa 1. Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres.

Objetivos del programa 1: Prevenir la violencia contra las mujeres haciendo una pedagogía de rechazo a la violencia, de generación de otras formas de convivencia y a través del cambio de valores, roles y estereotipos.

NIVEL II

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Adhesión y organización de campañas específicas de sensibilización en torno a fechas de especial relevancia para la creación y consolidación de los derechos de las mujeres (8M, 25N, 15O, 23S, Fiestas…) donde participen diferentes organizaciones, agentes sociales, asociaciones…	Campañas	Área de Igualdad, CGP						
2.- Convocatoria de concentraciones y otros actos pacíficos cuyo objetivo sea visibilizar el rechazo social a la violencia contra las mujeres en Ablitas.	Nº y tipo de acciones realizadas	Área de Igualdad, CGP						
3.- Diseño y difusión de materiales y programas que contribuya a prevenir y sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia contra las mujeres. Trabajo con el centro juvenil de Ablitas.	Nº y tipo de acciones realizadas	Área de igualdad						
4.- Propuesta en los Consejos Escolares, de actividades de formación y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres dirigidas al profesorado y al alumnado.	Nº y tipo de acciones realizadas	Área de igualdad						
5.- Realización de talleres de autodefensa feminista	Nº de talleres	Área de Igualdad						
6.- Dentro del programa de coeducación municipal (Primaria) incluir acciones de formación y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres, dirigidas a profesorado, alumnado y familias	Nº de horas de formación	Área de Igualdad						

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.- BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE LA ÉTICA DEL CUIDADO Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE MUJERES Y DE HOMBRES

Programa 1. La ética del cuidado y la conciliación corresponsable en Ablitas

Objetivo del programa 1: Generar las condiciones para poder impulsar en Ablitas espacios desde donde reflexionar y trabajar la ética del cuidado y la conciliación responsable.

NIVEL I

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Impulsar, dinamizar y mantener el PLxC según la metodología de trabajo y contenidos diseñados por el INAI	Acciones realizadas Entidades que participan en el PLxC	Área de Igualdad.						

Programa 2. Plan de trabajo del municipio o territorio para impulsar la ética del cuidado y la conciliación responsable.

Objetivo del programa 2: Desarrollar el plan de trabajo específico diseñado desde el ayuntamiento junto con los agentes sociales y económicos del territorio, para el impulso de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la ética del cuidado como valor social, la conciliación corresponsable y la importancia de la participación en las tareas de cuidado de los hombres.	Nº y tipo de acciones impulsadas por el ayuntamiento Nº de personas por sexo que participan en las acciones diseñadas	Área de Igualdad, PLxC						
2.- Acciones de formación en materia de igualdad, valorización de los cuidados y conciliación corresponsable. Poner en valor el cuidado.	Nº y tipo de acciones puestas en marcha en el marco del PLxC Nº de personas por sexo	Área de Igualdad, PLxC						

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.- NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, DE LOS ESPACIOS Y DE LOS CUIDADOS EN LA ENTIDAD LOCAL

Programa 1. La gestión de los cuidados a las personas en la práctica municipal.

Objetivo del programa 1: Desarrollo y adaptación de recursos y servicios municipales que pongan en valor el cuidado y que faciliten la conciliación corresponsable.

NIVEL II

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Impulso de servicios de apoyo y respiro familiar	Nº de servicios, número de personas que se benefician de los mismos	Área de Igualdad. CGP PLxC						
2.- Diseño y puesta en marcha de recursos o servicios que faciliten la movilidad y autonomía de las personas, a través de nuevas formas de articulación de los espacios públicos y planificación urbanística	Nº de servicios o actuaciones realizadas	Área de Igualdad, CGP, Urbanismo						

Programa 2. Actuaciones innovadoras relacionadas con el desarrollo y la consolidación de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable.

Objetivo del programa 2: Desarrollar experiencias que permitan avanzar e innovar desde la Ética del Cuidado en materia de conciliación corresponsable

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Actuaciones que modifiquen e innoven la cultura y la práctica municipal desde la Ética del Cuidado	Nº de actuaciones, nº de personas por edad y sexo	Área de Igualdad. CGP PLxC						

Programa 1. Empoderamiento personal de las mujeres

Objetivo del programa 1: Generar vías para reparar y /o desarrollar en las mujeres su autoestima, autonomía, conciencia del derecho a tener derechos, así como capacidades propias que contribuyan a legitimar su forma de ser y estar en el mundo.

NIVEL I

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Escuela de igualdad y empoderamiento para mujeres	Realización del taller, nº de mujeres asistentes	Área de Igualdad						
2.- Reconocimiento y visibilización de las mujeres del municipio y otras mujeres que puedan ser referentes y contribuyan a reforzar procesos de empoderamiento personal (a través de sus contribuciones y saberes)	Actuaciones realizadas	Área de Igualdad						
3.- Seguir visibilizando a las mujeres en los nombres de las calles, nombrar edificios, otorgar reconocimiento en la iconografía local, recoger la historia de las mujeres en el municipio.	Actuaciones realizadas	Área de Igualdad. CGP						

Programa 2. Empoderamiento colectivo y de género de las mujeres

Objetivos del programa 2: Generar vías para mejorar la situación y posición de las mujeres del municipio o territorio en su conjunto, sobre todo en aquellos ámbitos donde más evidentes sean las situaciones de desigualdad y discriminación de género.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Empleo y actividad económica: continuar con la bolsa de empleo femenina, impulsar y poner en marcha (en colaboración con otras entidades) proyectos, servicios y recursos dirigidos a las búsqueda de empleo y a la promoción del autoempleo y la mejora en lo posible del empleo existente, atendiendo a la diversidad del colectivo	Inscripciones en la bolsa de empleo, solicitudes de información, nº de actividades , actuaciones y talleres realizados.	Área de Igualdad						
2.- Inclusión social: Análisis de los recursos y respuestas en el ámbito municipal conforme a las características de las mujeres con discriminaciones múltiples, proponiendo cambios que contribuyan a una mejora de situación	Actuaciones realizadas	Área de Igualdad						
3.- Urbanismo: diseño y desarrollo de para detectar los puntos negros en el municipio y las necesidades que surgen durante la realización de las actividades diarias . Implementar el urbanismo con perspectiva de género. Recuperar junto con el arquitecto municipal y las mujeres el espacio de la Resayra, creando el "Parque de las mujeres"	Actuaciones realizadas,	Área de Igualdad. CGP. Urbanismo						
4.- TICs. Formaciones para reducir la brecha digital	Formaciones realizadas, nº de horas y personas asistentes	Área de Igualdad						
5.- Música, cultura y deporte. Proyectos y/o recursos para fomentar la participación de todas las personas.	Aumento de la participación de las personas. Proyectos y/o recursos creados	Área de Igualdad. CGP						
6.- Música, cultura y deporte. Incorporar la contribución de las mujeres para visibilizar y crear referentes femeninos.	Actuaciones con mujeres como referentes	Área de Igualdad. CGP						

Programa 3. Empoderamiento y participación social y política de las mujeres

Objetivos del programa 3: Generar las condiciones para que las mujeres a través de sus asociaciones, sean interlocutoras sociopolíticas y ciudadanas de pleno derecho. Impulso del movimiento asociativo feminista y /o de mujeres en Ablitas. Incrementar la participación y la presencia de mujeres en espacios del municipio de especial relevancia e influencia, como parte del desarrollo de su plena ciudadanía.

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Impulso de la Asociación "Hierbabuena" y otros posibles movimientos de mujeres y /o feministas .	Actuaciones realizadas	Área de Igualdad						
2.- Colaboración con la Asociación "Hierbabuena" y otros posibles movimientos incluyendo información y asesoramiento para el desarrollo de acciones sobre igualdad, violencia, ruptura de roles, estereotipos, etc	Actuaciones realizadas	Área de Igualdad						

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.- EL VALOR SOCIAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES A TRAVÉS DE LA TRANSFORMACIÓN DE LOS VALORES SOCIALES PATRIARCALES

Programa 1. Estereotipos de género y roles atribuidos a las personas en función de su sexo

Objetivo del programa 1: promover en Ablitas el cambio de valores a través de actuaciones que incidan en la eliminación de los roles y estereotipos que tradicionalmente se asignan a las personas en función de su sexo

NIVEL II

ACTUACIONES	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.- Realización de campañas de sensibilización en fechas o eventos de especial relevancia para la eliminación de roles y estereotipos sexistas y la consolidación de derechos para las personas	Nº de campañas realizadas	Área de Igualdad						
2.- Puesta en marcha de iniciativas y proyectos encaminados al cambio de valores a través de actuaciones que fomenten la eliminación de roles y estereotipos sexistas. Proyecto de coeducación en el centro escolar	Proyecto realizado, número de horas, nº de personas	Área de Igualdad, CGP						
3.- Fomento de nuevas masculinidades.	Actuaciones realizadas	Área de Igualdad. CGP						

ANEXO I

Ficha de seguimiento de las medidas

UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
ÁREA DE INTERVENCIÓN Y PROGRAMA:	
OBJETIVOS:	
ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS A LA MEDIDA	
ENUNCIADO:	
DESCRIPCIÓN:	
Departamentos y personas responsables :	
Carácter de la medida *(indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año (indicar si se desarrolla todos los años o solo el presente)*	
Finalista /Continua	Todos los años /año actual
ESTADO DE LA MEDIDA	
Medida nº 1	
Medida nº 2	
….	
Mes de inicio de la acción y duración real:	
Presupuesto estimado para la realización de la medida en el documento de programación anual:	Presupuesto ejecutado para la realización de la medida hasta el momento:
Resultados esperados *(cuantificación esperada en función de los indicadores de cumplimiento definidos)*	
Resultados obtenidos *(cuantificación obtenida en el momento del seguimiento de los indicadores de cumplimiento de acción definidos)*	
MODIFICACIONES PROPUESTAS:	
Medida nº 1	
Medida nº 2	
…	

Ficha de evaluación de las medidas

UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
ÁREA DE INTERVENCIÓN Y PROGRAMA:	
OBJETIVOS:	
ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS A LA MEDIDA	
ENUNCIADO:	
DESCRIPCIÓN:	
Departamentos y personas responsables :	
Carácter de la medida *(indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año (indicar si se desarrolla todos los años o solo el presente)*	
Finalista /Continua	Todos los años /año actual

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA MEDIDA		
Total ☐	**Parcial** ☐	**Nulo** ☐
Mes de inicio de la acción y duración prevista		
Mes de inicio de la acción y duración real		
Presupuesto estimado para la realización de la medida en el documento de programación anual	Presupuesto ejecutado para la realización de la medida en el documento de programación anual	
Indicadores		
Resultados esperados *(cuantificación esperada en función de los indicadores de cumplimiento definidos)*		
Resultados obtenidos *(cuantificación obtenida en el momento del seguimiento de los indicadores de cumplimiento de acción definidos)*		
Dificultades para la implementación de la acción *(causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado)*		