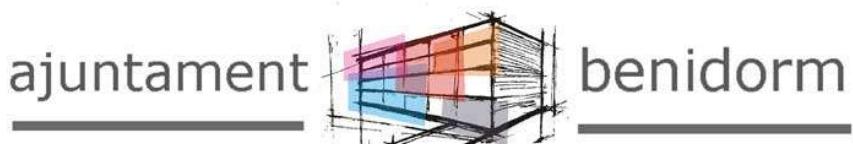


III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2026 - 2030





Índice

1. Fundamentación normativa.....	3
2. Definición del PEIMH 2026 - 2030	5
3. Criterios técnicos.....	6
4. Principios rectores.....	7
5. Líneas estratégicas y planes de acción.....	9
6. Objetivos estratégicos y específicos	10
7. Líneas estratégicas y medidas	12
8. Ejecución y seguimiento.....	16
9. Evaluación.....	17
10. Mapa de indicadores	19
Anexo I	24



1. Fundamentación normativa

La **Ley 9/2003**, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres, en base a la igualdad de mujeres y hombres. Esta ley se refiere a los mecanismos para promover la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida de las personas y para garantizar en condiciones de equidad su participación política, social, cultural y laboral.

El art. 45 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece un total de 12 criterios generales de actuación de los poderes públicos en su Artículo 14. Asimismo, en su Artículo 15 establece que **el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres debe tratarse de manera transversal** en todas las acciones y disposiciones normativas que emanen de las administraciones públicas. Esta norma recoge también la **obligatoriedad del Gobierno del Estado en la elaboración y aprobación de un Plan Estratégico de Igualdad** de Oportunidades que recoja medidas para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

El desarrollo y la implementación de esta herramienta estratégica para lograr la igualdad se traslada a **cualquier administración**, ya sea autonómica, provincial o municipal. Especialmente, en este último caso, el Artículo 22.2 señala que las Entidades Locales deben integrar el derecho de igualdad en el desarrollo de todas aquellas acciones sobre las que tienen competencia.

Además, por su parte, la diferente legislación autonómica también recoge la **obligatoriedad de implementar este tipo de estrategias, tanto a nivel regional como local**. Por tanto, la elaboración, aprobación e implementación de Planes Estratégicos de Igualdad por parte de las administraciones y, especialmente, por parte de los Ayuntamientos se hace necesaria para lograr la igualdad y, también, para cumplir con la legalidad vigente.



Los Servicios Sociales de atención primaria de carácter básico, regulados por la **Ley 3/2019**, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana, tienen como característica ser el primer referente para la ciudadanía, tener carácter universal y enfoque comunitario, carácter preventivo y de intervención, entre otras. Quedan regulados en el artículo 18.1 de la Ley 3/2019 y en el apartado g) se encuentran las **Unidades de Igualdad** que 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, 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. El **Decreto 38/2020**, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, enumera en el artículo 35 las funciones de estas unidades, integradas en la Red Valenciana de Igualdad.

En el marco de la segunda edición del **Contrato Programa** correspondiente a las anualidades **2025-2028**, las entidades locales tienen que desarrollar las actuaciones necesarias para el cumplimiento de la Ley 9/2003, de 2 de abril y en concreto en lo referente a la Unidad de Igualdad define los objetivos a alcanzar, las líneas estratégicas y los recursos.



2. Definición del PEIMH 2026 - 2030

El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante PEIMH) tiene como finalidad mejorar la situación de las mujeres favoreciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres reduciendo las situaciones de discriminación y desigualdad por género que aún persisten en distintos ámbitos de la vida familiar, social y económica.

Este Plan es la herramienta que sirve de garantía y hoja de ruta en el cumplimiento de la implementación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en el desarrollo de las acciones con perspectiva de género dirigidas a impulsar cambios en las actitudes, comportamientos y estructuras sociales.

Se trata de establecer un marco único de actuación que permita unificar las actuaciones de promoción de la igualdad puestas en marcha por diferentes departamentos municipales en coordinación con otras administraciones e instituciones. La concejalía de Igualdad impulsa y coordina las acciones que permitan avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basándose en principios de eficacia y calidad en la prestación del servicio público.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres considera la **transversalidad** de la igualdad como principio fundamental. En su artículo 15 establece: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”



3. Criterios técnicos

- Las líneas estratégicas que contempla el PEIMH, se ajustan a lo establecido para la Unidad de Igualdad, en la segunda edición del Contrato Programa 2025-2028, en el que las entidades locales han de desarrollar actuaciones para el cumplimiento de la Ley 9/2003, de 2 de abril.
- El Plan contempla acciones basadas en la evaluación de los resultados del II Plan Municipal de Igualdad de Género y en el posterior estudio de necesidades realizado.
- Las intervenciones que se proponen son realistas, adecuadas a los recursos económicos y humanos ajustándose al marco de competencias municipales.
- Contempla la coordinación y el trabajo consensuado en el que participen agentes sociales, tejido asociativo local, empresariado y sociedad civil en las políticas de igualdad para optimizar recursos y hacer efectivas las actuaciones.
- Implica el compromiso del Ayuntamiento y la transversalidad de las actuaciones promovidas por diferentes áreas municipales.
- Las acciones tienen carácter integral, están dirigidas a satisfacer las demandas y necesidades existentes en diferentes ámbitos relacionados con la igualdad de género.
- Los objetivos son operativos, adecuados a las necesidades, realizables y evaluables.
- Aspira a alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, consiguiendo una sociedad más justa e igualitaria, dando cumplimiento a los ODS de la Agenda 2030.



4. Principios rectores

- **Igualdad de trato.** Principio que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Constituye la garantía de derechos, en igualdad de condiciones, independientemente del sexo.
- **Transversalidad de género.** Es la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Políticas Públicas. Se garantiza el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifican las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifican y se evalúan los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.
- **Discriminación positiva.** El plan prevé la adopción de medidas de acción positiva de carácter especial que compensen situaciones de discriminación hacia las mujeres en diferentes ámbitos. Tendrán una duración determinada en el tiempo hasta que se compense la situación de desventaja que las origina.
- **Reconocimiento a la diversidad / Interseccionalidad.** Partiendo del respeto a la diversidad de cada persona y de la eliminación de cualquier expresión de discriminación por razón de sexo, género, edad, discapacidad, raza, etnia, religión u orientación sexual, se incorporará la interseccionalidad de las variables de vulnerabilidad en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas municipales.
- **Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral.** La promoción de estilos de vida donde prime la convivencia, el respecto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales, facilitando una mejor calidad de vida con recursos y apoyos para la conciliación.
- **Empoderamiento y participación.** Facilitar y fortalecer mecanismos de participación en el tejido social y medidas para alcanzar el desarrollo de la autonomía de las mujeres, impulsando políticas que tengan en cuenta a las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad social.



- Apoyo a las víctimas de Violencia de Género. Haciendo propio el principio de “Tolerancia Cero”, ante la situación más extrema de desigualdad, es necesaria la promoción de acciones de información, sensibilización, atención jurídica, psicológica y social.
- Sensibilización y prevención. Acciones dirigidas a todos los sectores de la población sobre la necesidad de un cambio de actitudes y valores, promocionando el tratamiento de la imagen no discriminatoria de las mujeres en los procesos de comunicación.



5. Líneas estratégicas y planes de acción

LE 1 Gobernanza municipal e institucionalización de la igualdad

Planes de acción:

- PA 1.1 Planes Municipales
- PA 1.2 Consejos
- PA 1.3 Políticas municipales con perspectiva de género

LE 2 Empoderamiento personal y social de las mujeres

Planes de acción:

- PA 2.1 Atención personalizada a mujeres
- PA 2.2 Desarrollo personal y social
- PA 2.3 Participación comunitaria

LE 3 Sensibilización social y promoción de la igualdad de oportunidades

Planes de acción:

- PA 3.1 Información y sensibilización
- PA 3.2 Formación y capacitación
- PA 3.3 Promoción de la igualdad

LE 4 Violencia de género

Planes de acción:

- PA 4.1 Atención personalizada a víctimas de violencia de género
- PA 4.2 Sensibilización social, prevención y formación en violencia de género



6. Objetivos estratégicos y específicos

Se establecen 4 líneas estratégicas cuyos objetivos son las metas que el Ayuntamiento se propone alcanzar a largo plazo, resultado de seguir una determinada estrategia acorde con la situación presente que nos permiten orientar la actuación y la toma de decisiones. En cada línea estratégica se establecen objetivos específicos conformes a los estratégicos, un total de 16.

LE 1 Línea estratégica <i>Gobernanza municipal e institucionalización de la igualdad</i>	
OE 1 Objetivo estratégico: Garantizar la elaboración de políticas que tengan en cuenta, tanto en las fases de diseño y planificación, como en las de ejecución, seguimiento y evaluación, las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y sus diferentes necesidades e intereses, así como su impacto	
Planes de acción	Objetivos específicos
PA 1.1 Planes municipales	OE 1.1 Elaborar el Plan de Igualdad para el personal municipal.
PA 1.2 Consejos	OE 1.2 Dinamizar el Consejo Municipal de Mujeres. OE 1.3 Participar en el Consejo Comarcal para la Igualdad.
PA 1.3 Políticas municipales con perspectiva de género	OE 1.4 Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en los procedimientos de trabajo.

LE 2 Línea estratégica <i>Empoderamiento personal y social de las mujeres</i>	
OE 2 Objetivo estratégico: Avanzar hacia la igualdad en el acceso a los recursos, combatiendo la feminización de la pobreza y la precariedad, incrementando la participación social de las mujeres.	
Planes de acción	Objetivos específicos
PA 2.1 Atención personalizada	OE 2.1 Informar y asesorar en cuestiones de género.
PA 2.2 Desarrollo personal y social	OE 2.2 Favorecer la capacitación en competencias personales y sociales.
PA 2.3 Participación comunitaria	OE 2.3 Fomentar la inclusión social a través del asociacionismo femenino.

**LE 3 Línea estratégica Sensibilización social y promoción de la igualdad**

OE 3 Objetivo estratégico: Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo desigualdades de género.

Planes de acción	Objetivos específicos
PA 3.1 Información y sensibilización	OE 3.1 Proporcionar información en igualdad de oportunidades.
	OE 3.2 Promover la visibilidad y reconocimiento de las mujeres.
PA 3.2 Formación y capacitación	OE 3.3 Aumentar la conciencia social y los cambios culturales y de actitud.
PA 3.3 Promoción de la igualdad	OE 3.4 Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.

Línea estratégica LE 4 Violencia de género

OE 4 Objetivo estratégico: Erradicar todas las formas de violencia de género, abordando las causas estructurales que la sostienen y garantizando una atención integral.

Planes de acción	Objetivos específicos
PA 4.1 Atención personalizada	OE 4.1 Informar y acompañar a mujeres víctimas.
	OE 4.2 Atender y derivar a otros recursos.
PA 4.2 Sensibilización social, prevención y formación en violencia de género	OE 4.3 Sensibilizar en violencia de género.
	OE 4.4 Prevenir la violencia de género.
	OE 4.5 Formar en violencia de género.



7. Líneas estratégicas y medidas

Dentro de cada una de las 4 líneas estratégicas, figuran 11 planes de acción con los 16 objetivos específicos que se pretenden alcanzar a través de las 22 medidas planteadas y los departamentos responsables de la ejecución.

LE 1 Línea estratégica *Gobernanza municipal e institucionalización de la igualdad*

OE 1.1 Objetivo específico	Elaborar el Plan de Igualdad para el personal municipal.
MEDIDA 1	Ejecución del Plan de Igualdad para el personal municipal
Descripción	Realización de las fases del Plan de Igualdad para el personal municipal: diagnóstico, redacción, implementación de medidas, seguimiento y evaluación.
Intervinientes	RR. HH. / Igualdad.

OE 1.2 Objetivo específico	Dinamizar el Consejo de Municipal de Mujeres.
MEDIDA 2	Encuentros organizativos
Descripción	Encuentros para organización de actividades, intercambios y buenas prácticas.
Intervinientes	Igualdad.
MEDIDA 3	Programa de acciones de promoción de la igualdad
Descripción	Acciones de información sensibilización, formación y promoción de la igualdad.
Intervinientes	Igualdad.

OE 1.3 Objetivo específico	Participar en el Consejo Comarcal para la Igualdad.
MEDIDA 4	Encuentros organizativos
Descripción	Encuentros para organización de actividades, intercambios y buenas prácticas.
Intervinientes	Igualdad.
MEDIDA 5	Programa de acciones de promoción de la igualdad comarcal
Descripción	Acciones de información sensibilización, formación y promoción de la igualdad.
Intervinientes	Igualdad.



OE 1.4 Objetivo específico	Incorporar medidas con perspectiva de género transversalmente.
MEDIDA 6	Acciones Institucionales
Descripción.	Acciones institucionales que ponen de manifiesto el compromiso con la igualdad (iluminación, minutos de silencio, mociones al Pleno...).
Intervinientes.	Protocolo Prensa Alcaldía Igualdad
MEDIDA 7	Medidas trasversales con perspectiva de género
Descripción.	<ul style="list-style-type: none">- Clausulas con perspectiva género en procesos de contratación.- Informes impacto de género.- Inclusión de la variable sexo en datos estadísticos y estudios.- Uso de lenguaje y comunicación inclusiva y no sexista.- Enfoque de género en las comunicaciones.- Enfoque de género en los presupuestos y subvenciones.- Criterios de ponderación positiva de acceso a recursos.- Difusión de acciones igualdad.- Formación del personal en materia de igualdad.
Intervinientes.	Todas las concejalías.

Línea estratégica 2 *Empoderamiento personal y social de las mujeres*

OE 2.1 Objetivo específico	Informar y asesorar en cuestiones de género.
MEDIDA 8	Punto de información
Descripción	Servicio de atención personalizada en servicios, formación, normativa, creación de empleo, etc.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.

OE 2.2 Objetivo específico	Favorecer la capacitación en competencias personales y sociales.
MEDIDA 9	Programa de capacitación en competencias personales y sociales
Descripción	Acciones de formación, empleabilidad y empoderamiento.
Intervinientes	Desarrollo Local / Igualdad / Bienestar Social / Otras.

OE 2.3 Objetivo específico	Fomentar la inclusión social a través del asociacionismo femenino
MEDIDA 10	Programa de asociacionismo
Descripción	<ul style="list-style-type: none">- Información.- Formación.- Recursos: espacios, permisos y soportes técnicos.- Subvenciones.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.

**Línea estratégica LE 3 Sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades**

OE 3.1 Objetivo específico	Proporcionar información en igualdad de oportunidades.
MEDIDA 11	Programa de publicaciones y difusión
Descripción	Publicaciones de guías, artículos, libros, cartelería, etc. Difusión social: campañas, actos, jornadas, conmemoraciones, programa de radio "Femenino Plural", etc.
Intervinientes	Prensa / Otras.

OE 3.2 Objetivo específico	Promover la visibilidad y reconocimiento de las mujeres.
MEDIDA 12	Programa "Cultura por la Igualdad"
Descripción	Promoción de la cultura hecha por y para mujeres enfocada al cambio cultural y a relaciones más justas, inclusivas y libres.
Intervinientes	Igualdad / Cultura.

OE 3.3 Objetivo específico	Aumentar la conciencia social y los cambios culturales y de actitud.
MEDIDA 13	Escuela de Igualdad
Descripción	Promoción de la igualdad en la infancia y adolescencia a través de talleres escolares y en el Espai Jove.
Intervinientes	Igualdad / Juventud / Bienestar Social.
MEDIDA 14	Programa de formación en igualdad de oportunidades
Descripción	Formación en género a través de talleres, charlas y conferencias.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.

OE 3.4 Objetivo específico	Favorecer la corresponsabilidad y la conciliación.
MEDIDA 15	Servicios de cuidados profesionales a familias
Descripción	Servicios de cuidados a menores en horarios extraescolares que faciliten la conciliación de la vida profesional y familiar.
Intervinientes	Igualdad / Educación / Bienestar Social.
MEDIDA 16	Programa de formación y sensibilización en cuidados y corresponsabilidad y transformación de masculinidades
Descripción	Formación mediante charlas y talleres de corresponsabilidad familiar y masculinidades igualitarias.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.

**Línea estratégica LE 4 Violencia de género**

OE 4.1 Objetivo específico	Informar y acompañar a las mujeres víctimas.
MEDIDA 17	Punto de información
Descripción	Servicio de atención personalizada para la detección e información.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.

OE 4.2 Objetivo específico	Atender y derivar a otros recursos.
MEDIDA 18	Servicio Atenpro
Descripción	Tramitación de solicitudes de Atenpro, derivaciones y seguimientos.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.

OE 4.3 Objetivo específico	Sensibilizar en violencia de género.
MEDIDA 19	Programa de sensibilización en violencia de género
Descripción	Organización de actos conmemorativos, elaboración de materiales, difusión y publicidad.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.

OE 4.4 Objetivo específico	Prevenir la violencia de género.
MEDIDA 20	Programa de prevención escolar y comunitario
Descripción	Organización de actividades y talleres escolares y comunitarios.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.
MEDIDA 21	Ocio seguro
Descripción	Espacios de ocio seguros y Puntos Violeta.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.

OE 4.5 Objetivo específico	Formar en violencia de género.
MEDIDA 22	Programa de formación en violencia de género
Descripción	Organización de talleres, charlas y conferencias de violencia de género.
Intervinientes	Igualdad / Bienestar Social.



8. Ejecución y seguimiento

La fase de ejecución representa el desarrollo concreto de las medidas y acciones del PEIMH que persiguen el cumplimiento de los objetivos que contempla. Corresponde a la concejalía de Igualdad la coordinación de las actuaciones del Plan así como el asesoramiento técnico y la formación que se pudieran derivar para su correcto desarrollo.

El sistema de seguimiento se diseña como un mecanismo para la obtención de información que permita a cada departamento municipal comparar lo planificado con lo ejecutado, identificando los factores que contribuyen al logro de los objetivos señalados, así como de los obstáculos que dificultan la ejecución de las medidas y consecuentemente de los objetivos, en los tiempos previstos.

El seguimiento se realizará de forma continua a través de una herramienta de registro puesta a disposición de los departamentos municipales en el último trimestre de cada año. Se realizará un análisis comparativo de entre lo planificado y lo ejecutado en el seno de los respectivos departamentos para realizar los ajustes necesarios de cara al año siguiente. La concejalía de Igualdad será la encargada de recoger, organizar y analizar toda la información para elaborar el **Informe de Seguimiento Intermedio** y, posteriormente, el **Informe de Evaluación Final**.

El Informe de Seguimiento Intermedio del PEIMH, elaborado por la concejalía de Igualdad, a partir de la información recogida, contendrá, al menos, la evolución de los indicadores, información sobre el grado de ejecución del PEIMH, la descripción de las principales actuaciones realizadas y una valoración del desarrollo de la programación, indicando las dificultades y logros del periodo.



9. Evaluación

Además de la información asociada a los seguimientos, imprescindible para la evaluación, se llevará a cabo una evaluación al finalizar la vigencia del PEIMH. Dadas las características y su naturaleza eminentemente transversal se adoptará un enfoque de evaluación integral, con el objetivo de dar cuenta del desarrollo del PEIMH en relación con su diseño, implementación, resultados e impacto. Para esta labor, a los **indicadores de realización** previstos para el seguimiento de las medidas, se sumarán los **indicadores de resultados** vinculados a los objetivos específicos y los **indicadores de impacto**, vinculados a los objetivos estratégicos.

En el Plan de Igualdad, los tres tipos de indicadores se utilizan en momentos diferentes del ciclo de ejecución y evaluación, porque cada uno cumple una función distinta en el seguimiento del plan.

Los indicadores de realización se aplican durante la ejecución de las actividades. Sirven para comprobar si las acciones previstas se están llevando a cabo conforme al plan. Se miden de forma continua o en cortes periódicos (mensual, trimestral, semestral).

Los Indicadores de resultado se evalúan al finalizar cada objetivo específico o al cierre de una fase, semestral o anualmente y permiten ver los logros a corto plazo, es decir, los cambios generados por las actividades inmediatas.

Los indicadores de impacto se evalúan al finalizar el plan (medio-largo plazo) para medir el efecto global del plan sobre la organización, cambios estructurales o sostenibles y se emplean al cierre del Plan de Igualdad o en una evaluación intermedia de impacto.



Cronograma

Año / momento	Realización	Resultado	Impacto
Fin de la actividad	✓ Indicadores de ejecución de actividades		
Semestre / Anualidad	✓ Indicadores de ejecución de actividades	✓ Seguimiento de resultados	
Fin del Plan	✓ Indicadores de ejecución de actividades	✓ Seguimiento de resultados	✓ Evaluación de impacto

El Informe de Evaluación Final, se elaborará por la concejalía de Igualdad, a partir de la información del seguimiento y del análisis cualitativo del proceso y del alcance que permita determinar los impactos. Dicho Informe contendrá, al menos, el grado de ejecución de las acciones y grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, los resultados, impactos y grado de transformación de las políticas, y los elementos de mejora y prioridades para el siguiente periodo.



10. Mapa de indicadores

LE 1 Línea estratégica *Gobernanza municipal e institucionalización de la igualdad*

OE 1 Objetivo estratégico: Garantizar la elaboración de políticas que tengan en cuenta, tanto en las fases de diseño y planificación, como en las de ejecución, seguimiento y evaluación, las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y sus diferentes necesidades e intereses, así como su impacto.

Indicadores de impacto

- % de procedimientos incorporados con criterios de género respecto al total identificado en el diagnóstico.
- Puntuación promedio (1-5) del nivel de incorporación del enfoque de género según la evaluación anual.
- Nivel de coordinación intermunicipal para la coherencia territorial de las políticas de género: número de reuniones y acuerdos generados con otros municipios por año.
- Aumento del grado de participación femenina en la vida asociativa del municipio: % de mujeres participantes en asociaciones locales respecto al año inicial.
- % de empleados municipales que han completado formación en enfoque de género.
- % de órganos municipales con representación equilibrada (40-60% por sexo).

Objetivos específicos	Indicadores de resultado	Medidas	Indicadores de realización
OE 1.1 Elaborar el Plan de Igualdad para el personal municipal.	<ul style="list-style-type: none">- Ejecución de la fase prevista: si/no- % de medidas implementadas respecto a las previstas. <i>(Valor: 4 al año)</i>	M1 Ejecución del Plan de Igualdad para el personal municipal.	<ul style="list-style-type: none">- Número actividades desarrolladas- Número de informes o documentos elaborados.
OE 1.2 Dinamizar el Consejo Municipal de Mujeres.	<ul style="list-style-type: none">- % reuniones respecto a las previstas. <i>(Valor: 2 al año)</i>- % de realización acciones de promoción respecto a las previstas. <i>(Valor: 4 al año)</i>- Nº de propuestas del Consejo incorporadas a políticas municipales	M2 Encuentros organizativos.	<ul style="list-style-type: none">- Nº reuniones anuales.- Nº de asociaciones participantes.
	M3 Programa de acciones de promoción de la igualdad.	<ul style="list-style-type: none">- Nº acciones de promoción impulsadas desde el Consejo.	



OE 1.3 Participar activamente en el Consejo Comarcal para la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - % reuniones respecto a las previstas. (Valor: 6 al año) - N° de iniciativas comarciales implementadas en el municipio. - % de realización acciones de promoción respecto a las previstas. (Valor: 4 al año) 	M4 Encuentros organizativos.	<ul style="list-style-type: none"> - N° reuniones anuales. - N° de municipios participantes.
	<ul style="list-style-type: none"> - % de realización acciones de promoción respecto a las previstas. (Valor: 4 al año) 	M5 Programa de acciones de promoción de la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - N° acciones comarciales en las que participa el municipio.
OE 1.4 Incorporar la perspectiva de género de forma transversal.	<ul style="list-style-type: none"> - % de realización actividades institucionales respecto a las previstas. (Valor: 20 al año) - % de realización actividades transversales respecto a las previstas (Valor: 4 al año) 	M6 Acciones institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> - N° de acciones institucionales con perspectiva de género.
	<ul style="list-style-type: none"> - % de realización actividades transversales respecto a las previstas (Valor: 4 al año) 	M7 Medidas transversales con perspectiva género.	<ul style="list-style-type: none"> - N° de acciones trasversales con perspectiva de género. - N° de áreas municipales que aplican medidas transversales.

LE 2 Línea estratégica

Empoderamiento personal y social de las mujeres

OE 2 Objetivo estratégico: Avanzar hacia la igualdad en el acceso a los recursos, combatiendo la feminización de la pobreza y la precariedad, incrementando la participación social de las mujeres.

Indicadores de impacto

- Mayor acceso efectivo de las mujeres a recursos municipales: aumento del % de usuarias.
- Mejora percibida en conocimientos de derechos: aumento del % de nivel de conocimientos a través de encuestas comparativas a lo largo del plan.
- Incremento del % del número de mujeres participantes en programas de inserción.
- Crecimiento del tejido asociativo: n° de mujeres asociadas y n° de nuevas asociaciones.

Objetivos específicos	Indicadores de resultado	Medidas	Indicadores de realización
OE 2.1 Informar y asesorar a las mujeres en cuestiones de género.	<ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres que declaran haber recibido información útil (encuesta). - Incremento del n° de consultas anual. 	M8 “Punto de información”.	<ul style="list-style-type: none"> - N° mujeres atendidas - N° de materiales informativos distribuidos.



O.E 2.2 Favorecer la capacitación de mujeres en competencias personales y sociales.	- % de realización actividades respecto a las previstas. <i>(Valor: 10 al año)</i> - % de mejora en competencias percibidas (autoevaluaciones) - Aumento de la participación de mujeres en procesos formativos.	M9 Programa de capacitación en competencias personales y sociales.	- N° participantes. - N° actividades.
OE 2.3 Fomentar la inclusión social a través del asociacionismo femenino.	- Evolución de actividades de las asociaciones que apoya el Ayuntamiento.	M10 Programa de asociacionismo.	- N° asociaciones. - N° actividades de información, formación, recursos y subvenciones.

LE 3 Línea estratégica *Sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades*

OE 3 Objetivo estratégico: Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo desigualdades de género.

Indicadores de impacto

- Incremento del % anual de participación de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados a través de encuestas de participantes en grupos de trabajo.
- Incremento de las acciones de promoción de la igualdad y de la participación anualmente.
- Cambio sociocultural medible en percepciones profesionales y encuestas sobre igualdad y rechazo a prácticas discriminatorias respecto a la situación inicial.

Objetivos específicos	Indicadores de resultado	Medidas	Indicadores de realización
OE 3.1 Proporcionar información en igualdad de oportunidades.	- % de realización actividades respecto a las previstas. <i>(Valor: 10 al año)</i> - Alcance estimado de la difusión.	M11 Programa de publicaciones y difusión.	- N° publicaciones editadas. - N° de canales utilizados.
OE 3.2 Promover la visibilidad y reconocimiento de las mujeres.	- % de realización actividades respecto a las previstas. <i>(Valor: 4 al año)</i>	M12 Programa “Cultura por la Igualdad”.	- N° participantes. - N° de actividades culturales realizadas.



OE 3.3 Aumentar la conciencia social y los cambios culturales y de actitud.	- % de realización actividades en la Escuela de Igualdad. <i>(Valor: 60 al año)</i>	M13 Escuela de Igualdad.	- Nº de centros. - Nº participantes. - Nº de formaciones impartidas.
	- % de realización actividades de formación. <i>(Valor: 10 al año)</i>	M14 Programa de formación en igualdad de oportunidades.	- Nº participantes. - Nº de formaciones impartidas.
OE 3.4 Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.	- % de realización de servicios de cuidados respecto a los previstos. <i>(Valor: 4 al año)</i>	M15 Servicios de cuidado profesional a familias.	- Nº servicios de cuidados ofrecidos. - Nº de participantes.
	- % de realización actividades de formación. <i>(Valor: 4 al año)</i> - % de familias que mejoran su conciliación. - % de hombres participantes en actividades de corresponsabilidad.	M16 Programa de formación y sensibilización en cuidados y corresponsabilidad, y transformación de masculinidades.	- Nº participantes. - Nº de actividades.

LE 4 Línea estratégica 4**Violencia de género**

OE 4 Objetivo estratégico: Erradicar todas las formas de violencia de género, abordando las causas estructurales que la sostienen y garantizando una atención integral

Indicadores de impacto

- Valoración del perfil de mujeres que acceden a recursos y derechos de protección, mediante seguimiento anual y registros.
- Incremento del número de acciones de información, sensibilización y prevención implementadas.
- Valoración de la seguridad percibida en espacios de ocio mediante entrevistas.
- Cambio sobre el rechazo a prácticas discriminatorias medible en percepciones profesionales y encuestas respecto a la situación inicial.



Objetivos específicos	Indicadores de resultado	Medidas	Indicadores de realización
OE 4.1 Informar y acompañar a mujeres víctimas.	- % de mujeres que acceden a recursos de protección/ apoyo. - % de satisfacción tras el acompañamiento.	M17 "Punto de Información".	- Nº mujeres víctimas atendidas.
OE 4.2 Atender y derivar a otros recursos.	- % de mujeres que mantienen el servicio activo. - Nº de situaciones de riesgo gestionadas.	M18 Servicio Atenpro.	- Nº de solicitudes nuevas anuales. - Nº de seguimientos.
OE 4.3 Sensibilizar en violencia de género.	- % de realización actividades respecto a las previstas. <i>(Valor: 10 al año)</i> - Alcance estimado de las campañas.	M19 Programa sensibilización en violencia de género.	- Nº campañas realizadas. - Nº de materiales creados.
OE 4.4 Prevenir la violencia de género.	- % de realización actividades respecto a las previstas en el ámbito escolar. <i>(Valor: 50 al año)</i> - % de realización actividades respecto a las previstas en el ámbito comunitario. <i>(Valor: 10 al año)</i> - % de realización actividades de ocio seguro respecto a las previstas. <i>(Valor: 6 al año)</i> - % de espacios de ocio que adoptan protocolos preventivos.	M20 Programa de prevención escolar y comunitaria.	- Nº de centros. - Nº participantes. - Nº de talleres escolares. - Nº talleres comunitarios.
	M21 Ocio Seguro.	- Nº de actividades de ocio seguro.	
OE 4.5 Formar en violencia de género.	- % de realización actividades respecto a las previstas. <i>(Valor: 10 al año)</i> - % de mejora de conocimientos técnicos (encuestas).	M22 Programa de formación en violencia de género.	- Nº participantes. - Nº de formaciones impartidas.

**Anexo I**

LE 1 Línea estratégica		Gobernanza municipal e institucionalización de la igualdad	
Planes de acción	Objetivos específicos	Medidas	Responsables de ejecución
PA 1.1. Planes Municipales	OE 1.1 Elaborar el Plan de Igualdad para el personal municipal.	M1 Ejecución del Plan de Igualdad para el personal municipal.	- RR. HH. - Igualdad.
PA 1.2. Consejos	OE 1.2 Dinamizar el Consejo Municipal de Mujeres.	M2 Encuentros organizativos M3 Programa de acciones de promoción de la igualdad.	- Igualdad.
	OE 1.3 Participar en el Consejo Comarcal para la Igualdad.	M4 Encuentros organizativos M5 Programa de acciones de promoción de la igualdad.	- Igualdad.
PA 1.3. Políticas municipales con perspectiva de género	OE 1.4 Incorporar la perspectiva de género de forma transversal.	M6 Acciones institucionales.	- Todas las concejalías.
		M7 Medidas transversales con perspectiva género.	- Todas las concejalías.

LE 2 Línea estratégica		Empoderamiento personal y social de las mujeres	
Planes de acción	Objetivos específicos	Medidas	Responsables de ejecución
PA 2.1. Atención personalizada a mujeres	OE 2.1 Informar y asesorar a las mujeres en cuestiones de género.	M8 "Punto de información".	- Igualdad. - Bienestar Social.
PA 2.2 Desarrollo personal y social	OE 2.2 Favorecer la capacitación de mujeres en competencias personales y sociales.	M9 Programa de capacitación en competencias personales y sociales.	- A.D.L. - Igualdad. - Educación. - B. Social. - Otras.
PA 2.3 Participación comunitaria	OE 2.3 Fomentar la inclusión social a través del asociacionismo femenino.	M10 Programa de asociacionismo.	- Igualdad. - Bienestar Social. - Otras.

**Línea estratégica 3 Sensibilización social y promoción de la igualdad**

Objetivo estratégico: Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo desigualdades de género

Planes de acción	Objetivos específicos	Medidas	Responsables de ejecución
PA 3.1 Información y Sensibilización	OE 3.1 Proporcionar información en igualdad de oportunidades.	M11 Programa de publicaciones y difusión.	- Igualdad. - Cultura. - Biblioteca. - Otras
	OE 3.2 Promover la visibilidad y reconocimiento de las mujeres.	M12 Programa de "Cultura por la Igualdad".	- Igualdad. - Cultura. - Biblioteca.
PA 3.2. Formación y capacitación	OE 3.3 Aumentar la conciencia social y los cambios culturales y de actitud	M13 Escuela de Igualdad.	- Igualdad.
		M14 Programa de formación en igualdad de oportunidades.	- Igualdad. - Cultura.
PA 3.3 .Promoción de la igualdad	OE 3.4 Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.	M15 Servicios de cuidado profesional a familias.	- Educación. - Igualdad. - B. Social.
		M16 Programa de formación y sensibilización en cuidados y corresponsabilidad, y transformación de masculinidades.	- Igualdad. - Bienestar Social.

LE 4 Línea estratégica Violencia de género

OE 4 Objetivo estratégico: Erradicar todas las formas de violencia de género, abordando las causas estructurales que la sostienen y garantizando una atención integral

Planes de acción	Objetivos específicos	Medidas	Responsables de ejecución
PA 4.1 Atención personalizada a víctimas de violencia de género	OE 4.1 Informar y acompañar a mujeres víctimas.	M17 "Punto de Información".	- Igualdad. - Bienestar Social
	OE 4.2 Atender, derivar a otros recursos.	M18 Servicio Atenpro.	- Igualdad. - Bienestar Social
PA 4.2 Sensibilización social, prevención y formación en violencia de género	OE 4.3 Sensibilizar en violencia de género.	M19 Programa sensibilización en violencia de género.	- Igualdad. - Bienestar Social
	OE 4.4 Prevenir la violencia de género.	M20 Programa de prevención escolar y comunitaria.	- Igualdad. - Bienestar Social
		M21 Ocio Seguro:	- Igualdad. - Bienestar Social
	OE 4.5 Formar en violencia de género.	M22 Programa de formación en violencia de género.	- Igualdad. - Bienestar Social