

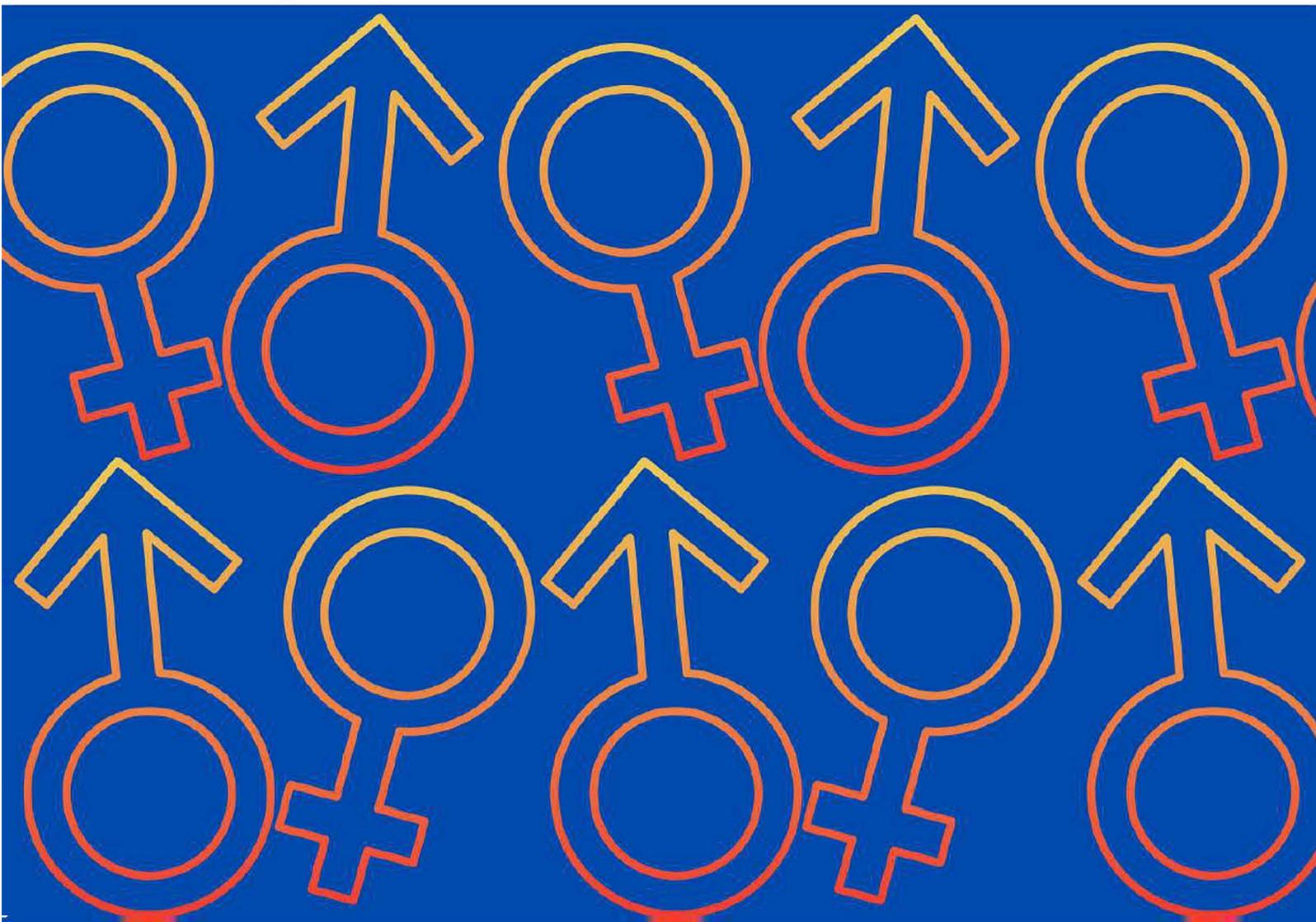


Ayuntamiento de
Argamasilla de Alba

2023-2026

I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

De Argamasilla de Alba



m

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA Castilla-La Mancha



40e
Castilla-La Mancha

ÍNDICE

1	Introducción	2
2	Marco normativo	3
3	Principios generales del plan	7
4	Agentes implicados	8
5	Glosario	9
6	Compromiso institucional	15
7	Ámbito de aplicación	17
8	Temporalidad	17
9	Actuaciones.....	18
	ÁREAS DE TRABAJO:.....	18
	I. ÁREA DE GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	18
	II. ÁREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD	22
	III. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	26
	IV. ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.....	30
	V. ÁREA DE USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA PUBLICIDAD.....	32
	VI. ÁREA DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	34
	VII. ÁREA DE SALUD Y CALIDAD DE VIDA	38
10	Cronograma.....	43
11	Seguimiento y Evaluación	49
12.	ANEXOS.....	64

1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Argamasilla de Alba (2023-2026) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

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

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

Se pretende que el plan de igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a el proceso de conseguir que el municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

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

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

2 MARCO NORMATIVO

En el ámbito internacional, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas** de fecha 10 de diciembre de 1948, en su artículo segundo establece la no discriminación por razón de sexo y en el artículo tercero el derecho a la vida, la libertad y seguridad de la persona.

La Convención sobre la **eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, es considerada como la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres. Más tarde, en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20 de diciembre de 1993, los Estados se comprometieron a tomar en todas las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. Y se continuó el avance a través de las conferencias mundiales monográficas, siendo así que la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing** celebrada en 1995, puso de manifiesto la necesidad de implicar en las actuaciones políticas a toda la sociedad, no solamente a las mujeres, planteando el Mainstreaming (o transversalidad) como la estrategia efectiva a seguir para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que supuso incorporar este concepto a los instrumentos legales de ámbito internacional, europeo y estatal, asumiendo los poderes públicos políticas para la eliminación de las desigualdades de género. Por su parte, la Agenda 2030 aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en septiembre de 2015 incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo su objetivo nº 5 "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas"

En el ámbito europeo, la Comisión Europea adoptó el enfoque del Mainstreaming (o transversalidad) de género en 1996. Y con la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam** en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, dedica su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y

hombres de deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Más recientemente, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, conocido como **Convenio de Estambul**, que entró en vigor en nuestro país el 1 de agosto de 2014, marca un hito muy importante al definirse como el primer tratado europeo contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia sexual, física, psicológica y económica tanto en el ámbito público como privado.

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

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

La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y, en especial, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** que, incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico e impulsando el establecimiento de medidas de sensibilización, prevención y

actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres. El marco legal también reguló mejoras para las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, a través de la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre que modifica Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y normativa de desarrollo. Nuestro ordenamiento jurídico se ha completado con la Ley **4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la Víctima** que, además de ser un catálogo general de los derechos procesales y extraprocesales de todas las víctimas de delitos, busca visibilizar como víctimas a los y las menores que se encuentran en un entorno de violencia de género, y la defensa de sus derechos como víctimas directa o indirectas, junto con la Ley **8/2015, de 28 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y Adolescencia adaptándola a la situación de los/as menores víctimas de violencia**. Destacar que el Pleno del Congreso de los Diputados, el 15 de noviembre de 2016, aprobó por unanimidad una Proposición No de Ley, para realizar un **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género**, que recoja los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. Aprobándose el 28 de septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados, el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, en el que se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

En el ámbito autonómico, el **II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha 2019-2024**, aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018, es el instrumento del que se valen las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla – La Mancha. 13 La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla –La Mancha incluye entre

sus principios generales la perspectiva de género y la transversalidad de género y obliga a todas las áreas de actuación de las administraciones públicas de Castilla – La Mancha a integrar de forma activa este principio en la normativa, en los presupuestos de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Por otro lado, **la Ley 4/2018 de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia**, la cual pretende garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres mediante la erradicación de la violencia de género y para ello se amplía la protección a todos los escenarios y manifestaciones de la violencia de género.

ESTRUCTURA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Argamasilla de Alba se estructura en los siguientes apartados:

I Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el municipio. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Ayuntamiento y otros organismos en materia de: población, empleo, comercio, deportes, sanidad, servicios sociales, educación, etc. Además de la encuesta realizada a la ciudadanía.

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

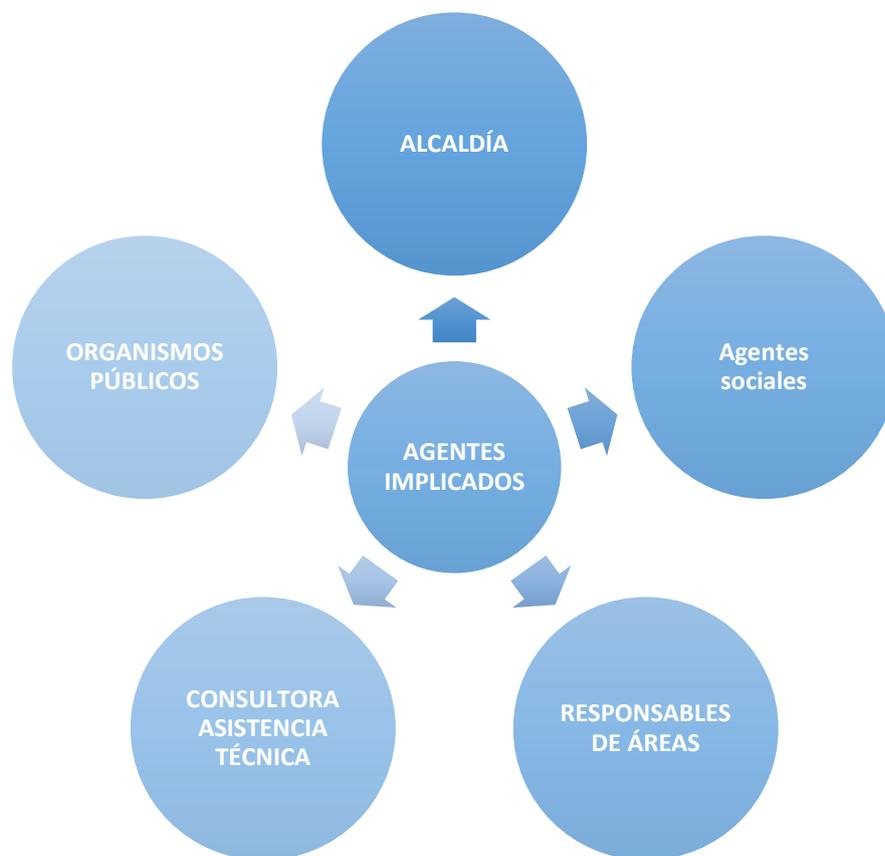
III Seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el municipio.

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Los principios generales que rigen el I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Argamasilla de Alba son:

- ✓ **Transversal.** Integra el principio de igualdad en el municipio de forma transversal.
- ✓ **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ✓ **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la ciudadanía, tanto mujeres como a hombres.
- ✓ **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Alcalde de Argamasilla de Alba, el personal que conforma las distintas áreas, y el resto de personas que componen la comisión de igualdad municipal como agentes sociales o personal técnico.
- ✓ **Dinámico.** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ✓ **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ✓ **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

4 AGENTES IMPLICADOS



5 GLOSARIO

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

ACCIONES POSITIVAS: Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa). La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso."

ACOSO SEXUAL: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Son profesionales de carácter técnico en la temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO: Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

COEDUCACIÓN: Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CONCILIACIÓN: Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD: Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN: Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DOBLE JORNADA: Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia, etc. Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al conjunto general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres, desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

EMPODERAMIENTO: Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven, por lo que el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Por otro lado, de acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de

las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

ESTEREOTIPO: Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

FEMINISMO: Conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

GÉNERO: Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL: Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y, por tanto, conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD DE TRATO: La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

INDICADORES DE GÉNERO: Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

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

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO: Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

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

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

ROLES DE GÉNERO: Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994)

6 COMPROMISO INSTITUCIONAL



AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE ALBA

Plaza de España, 1.
926 521 034
NIF: P1301900E
Web: www.argamasilladealba.es

compromiso que desde el equipo de Gobierno se ha asumido, incorporando la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad dentro del programa político con el fin de **corregir las desigualdades**, las situaciones en que las mujeres y los hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades, contribuyendo a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

El **Ayuntamiento de Argamasilla de Alba** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas y actuaciones públicas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la localidad, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas (social, cultural, económica, política, etc.), sin discriminar en ningún caso manera directa o indirectamente por razón de sexo su ejecución práctica.

Para lo cual, se articularán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hacia la ciudadanía y en la gestión de interés público.

Se realizará un estudio previo en la localidad para determinar, los puntos fuertes y aquellos de mejora con los que debemos trabajar los siguientes cuatro años, de cara a afianzar una igualdad y oportunidades entre los vecinos y las vecinas.

Seguidamente estudiaremos aquellas actuaciones que mejor se adapten y más impacto tengan en la aplicación de criterios igualitarios para la localidad, y finalmente redactaremos un documento que plasme las actuaciones que trabajaremos en los siguientes cuatro años y que irán encaminadas a que podamos lograr una localidad, más justa, social y sobre todo igualitaria en la mayoría de aspectos posibles.

Normativamente hablando, el artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que *"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"*.

Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este sentido, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que *"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de*

Dpto. Secretaría
Plaza de España, 1. ☎ 926 521034 ✉ secretario@argamasilladealba.es



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600038C2100F6H7F3R114W1 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
PEDRO ANGEL JIMENEZ CARRETON-ALCALDE - 30/11/2022 serialNumber=S2833002E.CN=Sello de tiempo TS@ - @firma.OU=Secretaría General de Administración Digital.O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 30/11/2022 10:32:15

DOCUMENTO: 20220232481
Fecha: 30/11/2022
Hora: 10:32



CSV: 07E600038C2100F6H7F3R114W1



AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE ALBA

Plaza de España, 1.
926 521 034
NIF: P1301900E
Web: www.argamasilladealba.es

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 orquestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

De acuerdo con lo expuesto anteriormente en cuanto a normativa, desde el **Ayuntamiento Argamasilla de Alba** hemos impulsado la elaboración del **Plan de Igualdad municipal**, como manifestación del firme compromiso que desde el equipo de Gobierno se ha asumido, incorporando la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad dentro del programa político con el fin de **corregir las desigualdades**, las situaciones en que las mujeres y los hombres no disfrutaban de los mismos derechos y oportunidades, contribuyendo a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

En Argamasilla de Alba a la fecha de la firma digital
EL ALCALDE
DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Dpto. Secretaría
Plaza de España, 1. ☎ 926 521034 ✉ @secretario@argamasilladealba.es

CSV: 07E600038C2100F6H7F3R114W1



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600038C2100F6H7F3R114W1 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
PEDRO ANGEL JIMENEZ CARRETON-ALCALDE - 30/11/2022 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo.TS@ - @firma,OU=Secretaria General de Administración Digital,O=Secretaria de Estado de Función Pública,C=ES - 30/11/2022 10:32:15

DOCUMENTO: 20220232481 Fecha: 30/11/2022 Hora: 10:32
--



7 ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Ámbito territorial:**

Este plan de igualdad es de aplicación en toda su eficacia para toda la ciudadanía en el territorio de Argamasilla de Alba.

- **Ámbito personal:**

Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de la ciudadanía, donde el personal de las distintas Áreas del Ayuntamiento de Argamasilla de Alba, se encarga de ejecutar las medidas previstas para lograr los objetivos generales y específicos marcados.

8 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Argamasilla de Alba para **cuatro años** (2023-2026), a partir del día siguiente a su aprobación, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 8 áreas de intervención, 24 objetivos específicos y 26 acciones.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del plan, que nos orientará en su desarrollo:

1. Compromiso Institucional	Noviembre 2022
2. Constitución Comité de Igualdad	Noviembre 2022
3. Diagnóstico de situación	Septiembre - noviembre 2022
4. Elaboración del primer borrador del plan de igualdad	Diciembre 2022
5. Feedback. Inclusión de aportaciones. Elaboración definitiva	Diciembre 2022
6. Aprobación del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres	Diciembre 2022
7. Desarrollo y ejecución	Enero 2023 – diciembre 2026
8. Evaluación final	Diciembre 2026

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

9 ACTUACIONES

➤ OBJETIVOS GENERALES:

- Elaborar el I Plan de Igualdad Municipal dirigido a la ciudadanía, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación del municipio, durante el periodo 2023-2026.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del municipio.
- Promover la igualdad en todas las áreas municipales.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del municipio, fomentando la corresponsabilidad.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.
- Erradicar la violencia de género.

ÁREAS DE TRABAJO:

ÁREA DE GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CONSIDERACIONES

Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres, es necesario que desde el Ayuntamiento no sólo desde el Área de Igualdad, sino en **todas las áreas municipales** se tenga **la voluntad de alcanzar la igualdad de oportunidades** en el municipio.

Los primeros pasos para conseguir este propósito es sensibilizar en primera instancia a las personas que trabajan dentro y con el Ayuntamiento. Serán ellas las que, a través de sus actuaciones, podrán conseguir un **efecto multiplicador** en el resto de la población del municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descubrir la realidad de la mujer en Argamasilla de Alba y el impacto de género de las actuaciones llevadas a cabo.
- Aumentar la sensibilización y los conocimientos acerca de la transversalidad de género y fomentar la capacitación en áreas especializadas entre el personal del Ayuntamiento.

ACTUACIONES

I. Incorporación de la variable sexo en la distinta documentación municipal, en todas sus áreas, tal como formularios, registros, solicitudes, con la intención de obtener la desagregación por sexo de los servicios municipales.

Responsables	Juventud y Deportes, Igualdad y Mujer, Turismo y Desarrollo Rural, Obras y Agricultura, Educación y Cultura, Festejos y Asociaciones y Alcaldía.		
Fecha	Marzo 2023 - Diciembre 2026		
Indicadores	<i>Nº de documentos y rellenables actualizados</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de cada área	Medios informáticos, materiales utilizados (oficina y/o talleres), despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

II. Realización de actos, acciones de sensibilización, conjuntos con la participación de las diferentes organizaciones sociales que forman parte del municipio en efemérides en materia de igualdad de oportunidades o conciliación de la vida familiar y personal.

Responsables Juventud y Deportes, Igualdad y Mujer, Turismo y Desarrollo Rural, Obras y Agricultura, Educación y Cultura, Festejos y asociaciones y Alcaldía

Fecha Febrero, Marzo, Noviembre 2023,2024,2025,2026

Indicadores *Nº de Talleres, conferencias, mesas redondas, debates, etc. planteados (si/no)*
Talleres, conferencias, mesas redondas, debates, etc. realizados (si/no)
Nº de personas asistentes desagregado por sexo.

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Personal técnico de cada área

Materiales

Medios informáticos, materiales utilizados (oficina y/o talleres), despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

III. Incluir en licitaciones públicas, entre otros, un criterio de desempate a favor del cual, la entidad que tenga plan de igualdad pueda tener mayor puntuación que otra en criterios de concesión.

Responsables	Juventud y Deportes, Igualdad y Mujer, Turismo y Desarrollo Rural, Obras y Agricultura, Educación y Cultura, Festejos y Asociaciones y Alcaldía.		
Fecha	Enero 2024- diciembre 2025		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Criterio de desempate incluido (si/no). - N° de licitaciones públicas decididas por el criterio recientemente incluido. 		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de cada área	Medios informáticos, materiales utilizados (oficina y/o talleres), despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

II. ÁREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD

CONSIDERACIONES

El **acceso de las mujeres al ámbito laboral** no ha ido acompañado de una ocupación masculina en el ámbito doméstico en muchas ocasiones, lo que impide a la mujer un desarrollo pleno en relación con el hombre. Por ello, se hace necesario la creación de nuevas iniciativas, con las que se consigan mejorar las condiciones de empleabilidad, a través del reparto equitativo del trabajo doméstico para reducir la carga de las mujeres y conseguir un desarrollo pleno en el ámbito laboral.

La independencia económica es la base para la independencia y autonomía que dan paso a libertades de las personas, incidiendo así en su calidad de vida, por ello es importante para poder disponer de esa autonomía, la formación, empleo incluso, el desarrollo local, etc.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a la ciudadanía en Argamasilla de Alba, hacia un modelo social y laboral de municipio que favorezca la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la capacitación profesional de las mujeres.
- Impulsar y apoyar el emprendimiento femenino.

ACTUACIONES

I. Realizar con AMPAS actividades en referencia a la corresponsabilidad y conciliación, de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia, fomentando la participación de los padres teniendo en cuenta el horario más adecuado.

Responsables Áreas de Igualdad y Mujer, Educación y cultura y Alcaldía.

Fecha Febrero 2024 y febrero 2025

Indicadores

- Talleres realizados (si/no).
- Nº de talleres realizados.
- Nº de asistentes desagregado por sexo.

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente de igualdad o personal técnico en materia de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

II. Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización dirigidas a la ciudadanía que versen sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.

Responsables	Áreas de Igualdad y Mujer, Educación y cultura y Alcaldía.		
Fecha	Marzo 2024 y marzo 2025		
Indicadores	-Campaña realizada (si/no). -Nº de guías realizadas. -Nº de asistentes desagregado por sexo.		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	gente de igualdad o personal técnico en materia de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

III. Realizar talleres de empoderamiento y de orientación laboral dirigidos a mujeres del medio rural.

Responsables Áreas de Igualdad y Mujer, Educación y cultura y Alcaldía.

Fecha Octubre - noviembre 2025

Indicadores

- Formación realizada (si/no).
- Nº de sesiones realizadas.
- Nº de asistentes desagregado por sexo.

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

gente de igualdad o personal técnico en materia de igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

III. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CONSIDERACIONES

La violencia contra la mujer no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado. Supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. En este plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir la violencia de género e impulsar medidas para sensibilizar a la población sobre esta situación que padecen muchas mujeres.

La violencia de género impide a éstas el disfrute de sus derechos y libertades, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad. Los datos sobre la violencia contra las mujeres nos muestran que sucede en todas las sociedades y en todas las capas sociales, siendo significativo el aumento de denuncias por parte de mujeres jóvenes.

Por lo tanto, esta área de trabajo, se pretende a través de las actuaciones municipales, paliar y minimizar lo máximo posible esta lacra social, y velar porque desaparezca del municipio de Argamasilla de Alba.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir la violencia de género desde edades tempranas en el ámbito educativo.
- Sensibilizar a la ciudadanía hacia el rechazo a la violencia de género, o cualquier tipo de conducta de esta naturaleza.
- Asumir de forma general un rechazo social hacia todas las formas de violencia de género y dar apoyo y asesoramiento a mujeres que hayan conseguido superar situaciones de violencia.

I. Organizar talleres/charlas como prevención a la violencia de género y dar a conocer los recursos existentes dirigidos a las mujeres del municipio de Argamasilla de Alba (jurídico, sanitario, policial, etc.)

Responsables Áreas de Igualdad, Mujer y Alcaldía.

Fecha Marzo 2023, 2024, 2025 y 2026.

Indicadores

- Medidas de sensibilización realizada (si/no).
- Nº de titularidades y Aumento de las mujeres en la agricultura local.

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Agente o técnica/o de igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

II. Incorporar la educación en igualdad como prevención a la violencia de género dentro de las acciones educativas de los centros educativos.

Responsables	Áreas de Igualdad, Mujer y Alcaldía.		
Fecha	Noviembre 2023, 2024, 2025 y 2026.		
Indicadores	- Confección de material para la educación contra la violencia. - Impartida formación, desarrolladas campañas, etc. (si/no).		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente o técnica/o de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

III. Realizar cursos de autoprotección orientados a la ciudadanía del municipio, incidiendo en infancia y juventud.

Responsables Áreas de Igualdad, Mujer y Alcaldía.

Fecha Mayo 2024 y mayo 2025

Indicadores - Cursos realizados (si/no).
- Nº de participantes a los cursos. Mujeres y hombres.

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Agente o técnica/o de igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

IV. ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

CONSIDERACIONES

El empoderamiento de las mujeres precisa de la realización de cambios tanto individuales como colectivos para modificar los esquemas, procesos y actitudes que reproducen los sistemas de subordinación de las mujeres frente a los hombres y en el caso de las zonas rurales se producen con mayor intensidad.

El empoderamiento de la mujer en el entorno rural es el camino para alcanzar mayores niveles de desarrollo rural sostenible, pudiendo competir con zonas más urbanas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el movimiento asociativo de mujeres.
- Favorecer el empoderamiento individual de las mujeres.

ACTUACIONES

I. Propiciar la actividad de asociaciones de mujeres del municipio, creando espacios de encuentro mediante actividades de difusión de captación de recursos, generando ideas de iniciativas que den solución a necesidades detectadas por parte de las mismas.

Responsables	Igualdad, Mujer y Alcaldía.
Fecha	Abril-mayo 2024
Indicadores	- N° de actuaciones - N° asociaciones participantes - N° de actuaciones llevadas a cabo por las asociaciones
Prioridad	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de cada área	Medios informáticos, materiales utilizados (oficina y/o talleres), despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

II. Apoyar y difundir desde los medios de comunicación y la página web del Ayuntamiento las actividades culturales desarrolladas por las mujeres en el municipio.

Responsables	Igualdad, Mujer y Alcaldía.
Fecha	Enero 2023- diciembre 2026
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - N° de actuaciones - N° asociaciones participantes - N° de actuaciones llevadas a cabo por las asociaciones
Prioridad	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de cada área	Medios informáticos, materiales utilizados (oficina y/o talleres), despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

V.ÁREA DE USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA PUBLICIDAD

CONSIDERACIONES

La finalidad del lenguaje inclusivo y no sexista es hacer elecciones léxicas que no oculte, subordine, infravalore o excluya a nadie. Precisamos de un lenguaje en el que podamos tener representación la totalidad de las personas que forma nuestra administración.

De igual manera ocurre con las imágenes que perpetúan estereotipos de género y un uso sexista o machista pueden denigrar la imagen de las mujeres por ello se plantean los siguientes objetivos:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes de manera generalizadas.
- Fomentar un mayor uso y empleo responsable y no discriminatorio de la publicidad y el lenguaje.

ACTUACIONES

I. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tabloneros de anuncios, etc.), y externas (carteles publicitarios de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) Apoyándose de guías de lenguaje inclusivo o de formaciones que permitan el análisis del contenido desde una perspectiva de lenguaje inclusivo y no sexista.

Responsables Responsables de todas las áreas, Juventud y Deportes, Igualdad y Mujer, Turismo y Desarrollo Rural, Obras y Agricultura, Educación y Cultura, Festejos y Asociaciones y Alcaldía.

Fecha Enero 2023 - diciembre 2026

Indicadores

- Elaboración del manual (si/no).
- Revisión de documentación existente (si/no).

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de cada área	Medios informáticos, materiales utilizados (oficina y/o talleres), despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

II. Realizar una guía del uso lenguaje inclusivo y no sexista dirigido a la ciudadanía

Responsables Áreas de Igualdad y mujer, Educación, Cultura y Alcaldía.

Fecha Enero 2024- diciembre 2024

Indicadores

- Guía realizada (si/no).
- Guía difundida a la ciudadanía

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente o técnica/o de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

VI. ÁREA DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

CONSIDERACIONES

La educación es una de las vías principales para introducir la igualdad como valor cultural y social, que permita eliminar los estereotipos y roles de género inculcados desde la infancia y favorezca la consecución de la igualdad real y efectiva en las futuras generaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa.
- Sensibilizar en igualdad de género a la población infantil, población joven, y población adulta, haciéndoles partícipes de las medidas y actuaciones en materia de igualdad de género.
- Asegurar la calidad y adecuación de los contenidos en los talleres de sensibilización.

ACTUACIONES

I. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género a todas las unidades de la comunidad educativa, mediante exposiciones de mujeres referentes y mujeres en el sector STEAM.

Responsables	Áreas de Igualdad y mujer, Educación, Cultura y Deporte, Asociaciones, Alcaldía.
Fecha	Enero 2023- febrero 2026
Indicadores	- Cursos/ campañas/ actuaciones realizadas (si/no). - Nº de participantes a los cursos. Mujeres y hombres.

Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente o técnica/o de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

II. Llevar a cabo un concurso o certamen orientado al alumnado de educación infantil y primaria, sobre prácticas en el aula que reflejen o transmitan valores en igualdad de género.

Responsables	Áreas de Igualdad y mujer, Educación y Cultura, Juventud y Deportes, Asociaciones y Alcaldía.		
Fecha	Febrero 2025		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad realizada (si/no). - Nº de participantes a los cursos. Desagregado por sexos 		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente o técnica/o de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

III. Realización de un concurso de cuentos, dibujos o relatos en educación primaria para conmemorar días internacionales a favor de la igualdad de oportunidades.

Responsables Áreas de Igualdad y mujer, Educación y Cultura, Juventud y Deportes, Asociaciones y Alcaldía.

Fecha Marzo 2023,2024,2025 y 2026

Indicadores

- Actividad realizada (si/no).
- Concurso realizado (si/no).
- Nº de cuentos, dibujos o relatos recogidos.
- Nº de niños y niñas participantes.

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente o técnica/o de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

IV. Intervención psicosocial mediante un taller dirigido a facilitar y mejorar la autonomía, autoestima y toma de decisiones de mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad sociofamiliar.

Responsables	Áreas de Igualdad y mujer, Educación y Cultura, Juventud y Deportes, Asociaciones y Alcaldía.		
Fecha	Septiembre 2025		
Indicadores	- Intervención realizada (si/no). - Mecanismos empleados. - Satisfacción percibida por el colectivo		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente o técnica/o de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

VII.ÁREA DE SALUD Y CALIDAD DE VIDA

CONSIDERACIONES

Las actuaciones en esta área persiguen, por un lado, fomentar una cultura sin sesgos de género y mucho más plural e igualitaria. Por otro lado, se pretende visibilizar más la figura de las mujeres y su contribución a la cultura, destacando obras y autoras en los principales elementos educativos y culturales de Argamasilla de Alba.

Además, cabe mencionar que facilitar la calidad de vida de las personas, supone aumentar la calidad de vida para toda la población, por lo tanto, hay que tener en cuenta el impacto diferencial de la planificación convencional entre mujeres y hombres en el diseño y uso de recursos en el municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomento de hábitos de vida saludable en las mujeres y los hombres de Argamasilla de Alba.
- Fomentar la participación equilibrada en el deporte de mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la ciudadanía sobre el papel de las mujeres en la cultura.
- Prevenir la brecha digital sobre todo en mujeres de edades más avanzadas

I. Impulso de la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres (certámenes, muestras, exposiciones...).

Responsables Áreas de Igualdad y mujer, Educación y Cultura, Juventud y Deportes, Asociaciones y Alcaldía.

Fecha Marzo 2025

Indicadores

- Actividad realizada (si/no).
- Nº de certámenes, muestras, exposiciones llevadas a cabo.
- Aumento de la sensibilización obtenida (si/no).

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente o técnica/o de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

II. Realizar charlas, conferencias y/o proyecciones cinematográficas, en colaboración con el movimiento asociativo, sobre igualdad de oportunidades, con especial atención hacia la situación de mujeres más vulnerables.

Responsables Áreas de Igualdad y mujer, Educación y Cultura, Juventud y Deportes, Asociaciones y Alcaldía.

Fecha Febrero 2024

Indicadores

- Actividad realizada (si/no).
- Charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas realizadas (si/no).
- Nº de mujeres asistentes.

Prioridad Media

	Humanos	Materiales	Económicos
Medios y recursos	Agente o técnica/o de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

III. Extensión del uso de las TICs mediante acciones formativas y facilidad de acceso en centros municipales, especialmente incidiendo en mujeres de edades más avanzadas.

Responsables Áreas de Igualdad y mujer, Educación y Cultura, Juventud y Deportes, Asociaciones y Alcaldía.

Fecha Enero 2023 – Diciembre 2023

Indicadores

- Acciones formativas realizadas (sí/no).
- Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.
- Satisfacción percibida.

Prioridad Media

Medios y recursos

Humanos

Agente o técnica/o de igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

IV. Fomentar el conocimiento y divulgación de los deportes entre las niñas y las jóvenes, especialmente en aquellos deportes en las que están subrepresentadas.

Responsables Áreas de Igualdad y mujer, Educación y Cultura, Juventud y Deportes, Asociaciones y Alcaldía.

Fecha Octubre 2023 y octubre 2024

Indicadores Campaña de fomento realizada (si / no)
Ha aumentado o disminuido el porcentaje de participación de niñas y jóvenes en deportes en los que están subrepresentadas

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Agente o técnica/o de igualdad

Materiales

Medios informáticos, materiales utilizados (oficina y/o talleres), despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

10 CRONOGRAMA

	2023					2024					2025					2026																														
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D										
1. ÁREA DE GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO																																														
Incorporación de la variable sexo en la distinta documentación municipal, en todas sus áreas, tal como formularios, registros, solicitudes, con la intención de obtener la desagregación por sexo de los servicios municipales.																																														
Realización de actos, acciones de sensibilización, conjuntos con la participación de las diferentes organizaciones sociales que forman parte del municipio en efemérides en materia de igualdad de oportunidades o conciliación de la vida familiar y personal.																																														
Incluir en licitaciones públicas, entre otros, un criterio de desempate a favor del cual, la entidad que tenga plan de igualdad pueda tener mayor puntuación que otra en criterios de concesión.																																														
2. ÁREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD																																														

	2023												2024												2025												2026													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Realizar cursos de autoprotección orientados a la ciudadanía del municipio, enciendo en infancia y juventud.																																																		
4. ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y PARTICIAPACIÓN SOCIAL																																																		
Propiciar la actividad de asociaciones de mujeres del municipio, creando espacios de encuentro mediante actividades de difusión de captación de recursos, generando ideas de iniciativas que den solución a necesidades detectadas por parte de las mismas																																																		
Apoyar y difundir desde los medios de comunicación y la página web del Ayuntamiento las actividades culturales desarrolladas por las mujeres en el municipio.																																																		
5. ÁREA DE USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA PUBLICIDAD																																																		

	2023												2024												2025												2026													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tabloneros de anuncios, etc.), y externas (carteles publicitarios de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) Apoyándose de guías de lenguaje inclusivo o de formaciones que permitan el análisis del contenido desde una perspectiva de lenguaje inclusivo y no sexista.																																																		
Realizar una guía del uso lenguaje inclusivo y no sexista dirigido a la ciudadanía																																																		
6. ÁREA DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.																																																		
Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género a todas las unidades de la comunidad educativa, mediante exposiciones de mujeres referentes y mujeres en el sector STEAM.																																																		
Llevar a cabo un concurso o certamen orientado al alumnado de educación infantil y primaria, sobre prácticas en el aula que reflejen o transmitan valores en igualdad de género.																																																		

	2023												2024												2025												2026													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Realización de un concurso de cuentos, dibujos o relatos en educación primaria para conmemorar días internacionales a favor de la igualdad de oportunidades.																																																		
Intervención psicosocial mediante un taller dirigido a facilitar y mejorar la autonomía, autoestima y toma de decisiones de mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad sociofamiliar.																																																		
7. ÁREA DE SALUD Y CALIDAD DE VIDA																																																		
Impulso de la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres (certámenes, muestras, exposiciones...).																																																		
Realizar charlas, conferencias y/o proyecciones cinematográficas, en colaboración con el movimiento asociativo, sobre igualdad de oportunidades, con especial atención hacia la situación de mujeres más vulnerables.																																																		
Extensión del uso de las TICs mediante acciones formativas y facilidad de acceso en centros municipales, especialmente incidiendo en mujeres de edades más avanzadas.																																																		

	2023												2024												2025												2026													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Fomentar el conocimiento y divulgación de los deportes entre las niñas y las jóvenes, especialmente en aquellos deportes en las que están subrepresentadas.																																																		

11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis continuado de información para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos que se han propuesto, detectar posibles problemas y si se está respondiendo a las necesidades de la ciudadanía.

OBJETIVOS

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

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

COMITÉ DE IGUALDAD

El seguimiento será llevado a cabo por el comité de igualdad, convocándose 1 reunión al año (se celebrará en torno al mes de octubre).

En este sentido, las funciones del comité de igualdad serán:

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

- ☑ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad de oportunidades.

El seguimiento se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la ciudadanía, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO

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

- Qué objetivo satisface.
- Cómo se va a ejecutar
- A quien va dirigida
- Quien es el responsable de su aplicación
- Cuando se va a desarrollar
- Qué recursos se necesitan
- Cómo se medirá su cumplimiento: INDICADORES

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

ÁREA

ACCIÓN

FECHA INICIO

FECHA FIN

OBJETIVOS

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS

ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)

INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO.

RESULTADOS ESPERADOS:

RESULTADOS OBTENIDOS:

CIUDADANOS/AS A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO

RESPONSIBLE DE EJECUCIÓN

DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS

SOLUCIONES APORTADAS

MODIFICACIONES INCORPORADAS

GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA

Pendiente de ejecución En ejecución Ejecutada

GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS (2)

Bajo Medio Alto

PRESUPUESTO

COMENTARIOS

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

1º Recogida y análisis de la información. Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores de seguimiento.

Se cumplimentarán las fichas por acción y las actas de las reuniones.

2º Informe de Seguimiento. Este informe resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones e incluirá:

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

3º Difusión y comunicación. Una vez validado el Informe de Seguimiento por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Argamasilla de Alba, será difundido al resto de la ciudadanía.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Los **indicadores de realización** permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como: ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado? ¿Se ha alcanzado a los/as ciudadanos/as previstos/as? Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

- Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

- Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores generales para cada tipología de acciones, aunque en cada una de las medidas de las recogidas en el plan de igualdad, vienen recogidos sus propios indicadores:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Porcentaje sobre población	Toma de conciencia. Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Porcentaje sobre población	Mejora y extensión del conocimiento.
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones.
Participación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Actos	Nº actos realizados	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Satisfacción percibida
Coordinación de estructuras	Nº actuaciones coordinadas. Porcentaje actuaciones desarrolladas	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilización. Incorporación de la coordinación de forma sistemática
Concursos, exposiciones, talleres	Nª de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (Porcentaje).	Visibilización de la aportación de las mujeres
Planes y protocolos	Planes/protocolos elaborados	Implementación de plan/protocolos	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
Estudios	Nª estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios

Evaluación del plan de igualdad

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

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

OBJETIVOS

Con la evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

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

METODOLOGÍA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN

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

1º Recogida y análisis de información. Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores y los informes de seguimiento. También se revisará el diagnóstico de situación, que permitirá comparar la situación de partida con la actual.

Toda esta información se podrá completar con encuestas, entrevistas, grupos de discusión y debate, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la igualdad en el municipio, así como en la mejora de la situación de la igualdad de oportunidades.

2º Informe de Evaluación. Debe contemplar los resultados de análisis.

3º Plan de mejora. Permitirá:

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

5º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de Evaluación por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

MÉTODOS Y HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN

A continuación, se enumeran y describen los métodos y herramientas que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados.

- Para medir el **nivel de ejecución del plan**: Número total de acciones por áreas implantadas en el municipio.

¿SE HA LLEVADO A CABO?				PERSONAS BENEFICIARIAS		
Área	Acción	SI	NO	Nº M	Mº H	TOTAL
TOTAL						

- Grado de **desarrollo de los objetivos** planteados.

GRADO			
OBJETIVOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- **Efectos no previstos** del plan.

--

- **Otros**

b. Evaluación de proceso

- Grado de **sistematización** de los procedimientos.

GRADO DE SISTEMATIZACIÓN			
PROCEDIMIENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de **información y difusión** entre la plantilla.

GRADO DE SISTEMATIZACIÓN			
ACCIONES DE DIFUSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de **adecuación de los recursos humanos**.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de **adecuación de los recursos materiales**.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de **adecuación de las herramientas** de recogida.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
HERRAMIENTAS EMPLEADAS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- **Mecanismos de seguimiento** periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
TOTAL

- **Incidencias y dificultades** en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

- **Soluciones aportadas** respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

- **Otros**

c. Evaluación de impacto

→ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio.

Aumento porcentaje mujeres

SI

NO

Indicar % ...

→ Disminución de segregación vertical.

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos

SI

NO

Indicar % ...

→ Disminución de segregación horizontal.

Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados

SI

NO

Indicar % ...

→ Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la ciudadanía en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SI

NO

Indicar cambios

→ Cambios en la valoración de los/as Argamasilla de Alba nos/as respecto a la igualdad de oportunidades

SI

NO

Indicar cambios

→ Cambios en la cultura del municipio

SI

NO

Indicar cambios

→ Cambios en la imagen de Argamasilla de Alba

SI

NO

Indicar cambios

→ Mejora de las condiciones de trabajo

SI

NO

Indicar mejoras

→ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SI

NO

Indicar resultados encuesta

Otros

12. ANEXOS.

Anexo I. Acta Constitución Comisión de Igualdad.



ACTA

REUNIÓN ORDINARIA: COMISIÓN DE IGUALDAD MUNICIPAL

Siendo 16 de noviembre de 2022 comienza, encontrándose reunidos todas las personas componentes, la reunión ordinaria de la Comisión de Igualdad Municipal de Argamasilla de Alba

Por la presente se constituye la Comisión de Igualdad Municipal de Argamasilla de Alba, la cual va a tener como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en el municipio, así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Las partes firmantes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de la entidad a la cual representan.

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Formalizar la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad que con carácter general tendrá como objeto, entre otros:

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una política que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el ámbito territorial.
- La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres del municipio.
- La elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad.

Ayuntamiento de Argamasilla de Alba



2. Definir la composición de la Comisión de Igualdad Municipal

Se decide que la composición tenga carácter paritario, con lo que queda conformada de la siguiente manera:

Nombre	Cargo
Presidencia: Pedro Ángel Jiménez Carretón	Alcalde
Vocal: Cristina Carretón Serrano	Concejala PSOE
Vocal: Sonia Gonzalez Martínez	Concejala PP
Vocal: Rosa Lara Abellán	Concejala U. Podemos
Vocal: M ^a Cristina Seco Pizarroso	Consejo de la Mujer
Vocal: M ^a Luisa Serrano Lanzarote	Técnica Centro Mujer
Vocal: Carolina Jiménez García	Técnica Centro Mujer
Vocal: Justo Valverde Quevedo	Técnico centro S.P.
Vocal: M ^a JOSE FERNANDEZ ROMERO	Técnica educación
Vocal: Andrés Ocaña Carretón	Responsable área deportes
Vocal: Silvia Carrasco Olmedo	Responsable área juventud
Vocal: M ^a Isabel López-Milla Peinado	Técnica de cultura y turismo
Vocal: Jose David Ponce Serrano	Representante CCOO provincial
Vocal: Francisco Javier Román Maeso	Representante UGT provincial
Secretaría: Alba Hilario Madrid	Concejala de Igualdad

Esta comisión contará además con las personas asesoras necesarias durante todo el proceso.

De manera ordinaria se reunirá con carácter semestral, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días de duración.

Ayuntamiento de Argamasilla de Alba

2. **Aprobación y lanzamiento de encuesta a la ciudadanía** durante un periodo de 10 días.
3. **Dudas y preguntas finales.** No hay.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión y se determinarán las personas responsables del seguimiento de los acuerdos. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

Se da por terminada la reunión a 16 de noviembre de 2022.

Fdo.: Comisión de Igualdad Municipal

Nombre	Cargo
Presidencia: Pedro Ángel Jiménez Carretón	Alcalde
Vocal: Cristina Carretón Serrano	Concejala PSOE
Vocal: Sonia Gonzalez Martínez	Concejala PP
Vocal: Rosa Lara Abellán	Concejala U. Podemos
Vocal: M ^a Cristina Seco Pizarroso	Consejo de la Mujer
Vocal: M ^a Luisa Serrano Lanzarote	Técnica Centro Mujer
Vocal: Carolina Jiménez García	Técnica Centro Mujer
Vocal: Justo Valverde Quevedo	Técnico centro S.P.
Vocal: M ^a JOSE FERNANDEZ ROMERO	Técnica educación
Vocal: Andrés Ocaña Carretón	Responsable área deportes
Vocal: Silvia Carrasco Olmedo	Responsable área juventud
Vocal: M ^a Isabel López-Milla Peinado	Técnica de cultura y turismo
Vocal: Jose David Ponce Serrano	Representante CCOO provincial
Vocal: Francisco Javier Román Maeso	Representante UGT provincial
Secretaria: Alba Hilarío Madrid	Concejala de Igualdad

Concejal de Festejos

[Signature]
A.M.

Manuel Simón Sosa Pizarro
Representante Consejo de la Mujer

[Signature]

Concejal S.U.

[Signature]

ISABEL LÓPEZ-MILLA PEINADO
TÉCNICO DE CULTURA Y TURISMO

[Signature]

FDO ANDRÉS
MUNICIPAL DEPARTAMENTO MUNICIPAL

[Signature]

RESPONSABLE ÁREA JUVENTUD
SILVIA URZASCO OUREDO

[Signature]

[Signature]

SONIA GONZÁLEZ MARTÍNEZ
CONCEJAL P.P.

[Signature]

Carolina Jiménez García
Psicóloga Centro de la Mujer

MELISSA SERRANO
ASESORA JCA CENTRO MUIER

[Signature]

JOSÉ LUIS DEL PUERTO
Técnica de Educación

[Signature]

J. Esteban Cerezo
Serrano

CONCEJALO PSOE

[Signature]

Pedro Ángel Jiménez Caueña
Alcalde. Ayuntamiento de N/la.

[Signature]
00

VALVERDE
QUEVEDO JUSTO -
06230667J

Firmado digitalmente por
VALVERDE QUEVEDO JUSTO -
06230667J
Fecha: 2022.12.21 14:04:36 +01'00'

Firmado por ROMAN
MAESO FRANCISCO
JAVIER - ***1578**
con CERTIFICADO
DIGITAL

Anexo II. Acta de aprobación del Diagnóstico de situación



ACTA

REUNIÓN ORDINARIA: COMITÉ DE IGUALDAD MUNICIPAL

ARGAMASILLA DE ALBA

Fecha: Miércoles, 30 de noviembre de 2022

Comienza encontrándose reunidos/as todas las personas componentes del comité de igualdad municipal, en una reunión ordinaria de naturaleza telemática para tratar el siguiente Orden del Día:

1. Aprobación del diagnóstico de situación elaborado.
2. Aprobación de las medidas a incorporar en el plan de igualdad
3. Preguntas. No hay preguntas

Se da por terminada la reunión del Comité de Igualdad Municipal de Argamasilla de Alba (Ciudad Real) a 30 de noviembre de 2022.

Fdo.: Comité de Igualdad (nombre, apellidos, cargo y firma).

Pedro Ángel Jiménez Caueán
Alcalde A. de Alba

Rosario Lays Abellán
Concejala I.U.

Concejal Igualdad
Alba
I.U.

Maria Cristina Seco Pizarrero
Representante del consejo local de
la mujer

M^a ISABEL LÓPEZ-MILLA PEINADO
TÉCNICO DE CULTURA Y TURISMO

FDO ANDRÉS CASAS CALVO
Monitor de Fútbol municipal

SILVIA CARRASCO OLMEDO
TÉCNICA DE JUVENTUD

Evelyn Zamora García
Psicóloga Centro de la Mujer

M^a LUISA SERZANO LANZAROTE
ASESORA JCA - CENTRO DE LA MUJER

SONIA GONZÁLEZ MARTÍNEZ
CONCEJAL P.P.

J. ORTIZ CONCHA
CONCEJAL PSOE

Serrano

Patricia José del Rosero
Técnica de Educación

VALVERDE QUEVEDO
JUSTO - 06230667J

Firmado digitalmente por
VALVERDE QUEVEDO JUSTO -
06230667J
Fecha: 2022.12.21 12:57:54 +01'00'

Firmado por ROMAN
MAESO FRANCISCO
JAVIER - ***1578**
con CERTIFICADO
DIGITAL

Anexo III. Acta aprobación Plan de Igualdad.



ACTA

REUNIÓN ORDINARIA: COMISIÓN DE IGUALDAD MUNICIPAL

ARGAMASILLA DE ALBA

Fecha: lunes, 19 de diciembre de 2022

Comienzan encontrándose reunidos/as todas las personas componentes de la comisión de igualdad municipal de manera presencial, para tratar el siguiente Orden del Día:

1. Lectura y aprobación del I Plan Estratégico de Igualdad Municipal de Argamasilla De Alba
2. Tras una lectura conjunta del mismo de todas las personas que integran esta comisión, se acuerda su aprobación y firma, cuyos efectos empiezan a computar a partir de este mismo momento.
3. RUEGOS Y PREGUNTAS. No hay

Se da por terminada la reunión presencial de la Comisión de Igualdad Municipal de Argamasilla De Alba (Ciudad Real) a 19 de diciembre de 2022.

Fdo.: Comité de Igualdad

Concejal Igualdad

Representante consejo
de la mujer

concejal JU.

TÉCNICO DE CULTURA Y TURISMO

ED. ANTONIO JUANES CARRETERO
PRESIDENTE COMITÉ DE IGUALDAD MUNICIPAL

REPRESENTANTE JUVENTUD

SONIA GONZÁLEZ MARTÍNEZ
CONCEJAL P.P.

Caroline Jiménez García
Psicóloga Centro de la Mujer

LUISA JERRANS LANZA
ASESORA SCA. CENTRO PUSSE.

Marta José Pérez Romero
Técnica de Educación

Pedro Ángel Jiménez Cañete
Alcalde. Ayuntamiento de ALS.

T. C. B. González
CONCEJAL PSOE

VALVERDE QUEVEDO Firmado digitalmente por VALVERDE
QUEVEDO JUSTO-06230667J
JUSTO - 06230667J Fecha: 2022.12.21 14:03:36 +01'00'

Firmado por ROMAN MAESO
FRANCISCO-JAVIER -
***1578** con
CERTIFICADO DIGITAL
Fco. Javier Roman Maeso
Secretario Provincial de Ciudad real
de la Federación de Servicios
UGT

Anexo IV. Comunicado Aprobación Plan de Igualdad



Informe de elaboración del Plan de Igualdad Municipal de Argamasilla de Alba.

Tal y como expusimos en el compromiso institucional, el Ayuntamiento de Argamasilla de Alba está llevando a cabo un Plan de Igualdad Municipal con el objetivo de la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y corregir las desigualdades que puedan existir.

Tal y como se indico en el comunicado anterior, se estaba realizando un diagnóstico de situación que reflejase la realidad del municipio para detectar carencias y necesidades que debiesen ser suplidas con el Plan, tras este estudio, se esta adoptando medidas de acción positiva para corregir y promover la igualdad de oportunidades.

El Plan de Igualdad Municipal, es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el municipio.

El plan de igualdad se estructura tras la realización previa de un diagnóstico, negociado y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan de igualdad.

Para ello, desde Alcaldía, se difunde este escrito con el fin de comunicar que hemos trabajado en el borrador del Plan y finalmente hemos aprobado el documento final, el cual se pondrá a disposición pública

En Argamasilla de Alba a 19 de diciembre de 2022

Alcaldía

Anexo V. Certificado de acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad en pleno



AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE ALBA

Plaza de España, 1.
926 521 034
NIF: P1301900E
Web: www.argamasilladealba.es

DOÑA ANA CRISTINA NAVAS SÁNCHEZ, SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE ALBA. (CIUDAD REAL).

CERTIFICO: Que el Pleno del Ayuntamiento de Argamasilla de Alba, en Sesión Ordinaria celebrada con fecha 27 de Octubre de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, aún no transcrito al Libro de Actas:

X.- CREACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL.

La Comisión Informativa en Materia de Asuntos de Pleno y Hacienda, en votación ordinaria y con seis votos a favor (3 del Grupo Municipal PSOE, 2 del Grupo Municipal del Partido Popular y 1 del Grupo Municipal I.U) y ningún voto en contra, **DICTAMINAN FAVORABLEMENTE** la propuesta de Alcaldía referente **A LA PROPUESTA CREACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL**, cuyo contenido literal es el siguiente:

“Prevía solicitud formulada por personal competente de este Ayuntamiento, con fecha 11 de agosto de 2022, se publica en el DOCM Resolución 04/08/2022, del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha, por la que se concede ayudas para elaboración de planes estratégicos de igualdad municipales en 2022, dirigidos a impulsar la igualdad de género, la prevención en la violencia machista y la no discriminación. A este Ayuntamiento de Argamasilla de Alba se propone la concesión de una cantía de 8.000 Euros.

*La elaboración de dicho Plan ha sido concertada con la Concilia2, según la propuesta en su día presentada por esta entidad y el Proyecto elaborado por el Ayuntamiento, se ha de constituir una **COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL**, entre cuyas funciones se encuentra el desarrollo del citado Plan Estratégico, que entre otras funciones ha de llevar a cabo el proceso de diagnóstico e impulsar la coordinación y ejecución de las actividades.*

*A la vista de lo anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, que establece las reglas de funcionamiento de la organización municipal, SE **PROPONE:***

PRIMERO: la creación de la ya citada **COMISION NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL**, con la siguiente composición:

I.- Alcalde, D. Pedro Ángel Jiménez Carretón, que presidirá de dicho órgano.

II.- Concejala de Igualdad: D^a Alba Hilarío Madrid.

III.- Grupos Políticos:

Departamento de Secretaría.
Plaza de España, 1. ☎ 926 521 034 ✉ pjrsecretaria@argamasilladealba.es

CSV: 07E5000378E000U6J6F0A0D1Q9



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E6000378E000U6J6F0A0D1Q9 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
ANA CRISTINA NAVAS SANCHEZ-SECRETARIA - 31/10/2022
PEDRO ANGEL JIMENEZ CARRETON-ALCALDE - 31/10/2022
serialNumber=S2833002E;CN=Sello de tiempo 1.Sig - @trms.OJ-Secretaria General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 31/10/2022 09:41:17

DOCUMENTO: 20220227552
Fecha: 31/10/2022
Hora: 09:41





AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE ALBA

Plaza de España, 1.
926 521 034
NIF: P1301900E
Web: www.argamasilladealba.es

- Grupo Municipal Socialista: D.^a Cristina Carretón Serrano.
- Grupo Municipal Popular: D.^a Sonia González Martínez.
- Grupo Municipal de Izquierda Unida: D.^a Rosa Lara Abellán.

Los nombrados, podrán ser sustituidos por los/as demás componentes del Grupo Municipal al que están adscritos.

IV.- Representante Consejo de la Mujer: Cristina Seco Pizarroso.

V.- Personal Técnico Centro de la Mujer:

- D.^a Ana María Verdejo Ramírez.
- D.^a Carolina Jiménez García.

VI.- Personal Técnico Áreas Municipales:

- Servicios Sociales: D. Justo Valverde Quevedo.
- Educación: D.^a M^a José Fernández Romero.
- Deportes: D. Andrés Ocaña Carretón.
- Juventud: D.^a Silvia Carrasco Olmedo.
- Cultura: D. Pedro Padilla Zagalaz.

VII.- Agentes Sociales:

- Comisiones Obreras: D. José David Ponce Pérez Serrano.
- Unión General Trabajadores: D. Francisco Javier Román Maeso.

SEGUNDO: Dar traslado a las personas propuestas a los efectos oportunos."

Sometido el asunto a votación el **PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE ALBA**, previo dictamen favorable de la Comisión Informativa de Asuntos de Pleno y Hacienda en votación ordinaria, por unanimidad de los componentes del Pleno Corporativo (6 del Grupo Municipal del Partido Socialista, 5 del Grupo Municipal del Partido Popular y 2 del Grupo Municipal de Izquierda Unida), asistentes todos ellos a la presente sesión, aprueban la adopción del acuerdo arriba transcrito.

Este acuerdo se expide antes de ser aprobada el Acta de la sesión en la cual se adoptó el acuerdo arriba transcrito y a reserva de los términos que resulten de la aprobación definitiva del Acta correspondiente, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1.986, de 28 de Noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, expido la presente de orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde, en Argamasilla de Alba a fecha de la firma digital.

Vº Bº
EL ALCALDE,

LA SECRETARIA,

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE

Departamento de Secretaría.

Plaza de España, 1. ☎ 926 521 034 ✉ pjrsecretaria@argamasilladealba.es

CSV: 07E6000378E0006J6GF0A0D1Q9



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E6000378E0006J6GF0A0D1Q9 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
ANA CRISTINA NAVAS SANCHEZ-SECRETARIA - 31/10/2022
PEDRO ANGEL JIMENEZ CARRETON-ALCALDE - 31/10/2022
serialNumber=S2833002E.CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 31/10/2022 09:41:17

DOCUMENTO: 20220227552
Fecha: 31/10/2022
Hora: 09:41

