



**I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE**  
**OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE**  
**MUJERES Y HOMBRES DE**  
**LORIGUILLA**  
**(2024- 2028)**



**TÍTULO:** I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres de Loriguilla.

**CRÉDITOS:** La información para la realización de este Plan Municipal de Igualdad ha sido puesta a disposición por el Ayuntamiento de Loriguilla. Elig Consultoría, consultora especializada en igualdad, ha acompañado al Ayuntamiento de Loriguilla en la elaboración del Informe Diagnóstico y del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres.

**FECHA DE ELABORACIÓN:** Mayo - Noviembre de 2024.

# CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>2. COMISIÓN DE IGUALDAD</b>	<b>3</b>
<b>3. MARCO CONCEPTUAL Y FUNDAMENTACIÓN</b>	<b>4</b>
3.1. <i>Conceptos y principios rectores</i>	4
3.2. <i>Marco normativo</i>	6
3.3. <i>Diagnóstico de situación</i>	18
3.4. <i>Finalidad y ejes estratégicos</i>	40
3.5. <i>Ámbito de actuación y población destinataria</i>	42
<b>4. MAPA DE OBJETIVOS</b>	<b>43</b>
<b>5. MEDIDAS</b>	<b>47</b>
<b>6. VIGENCIA Y HORIZONTE TEMPORAL</b>	<b>74</b>
<b>7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>78</b>
<b>8. ANEXOS</b>	<b>80</b>
<i>Ficha de seguimiento de acciones</i>	80
<i>Conceptos básicos/glosario</i>	81

## 1. INTRODUCCIÓN

Con la elaboración de este primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Mujeres y Hombres (I PMIO), el Ayuntamiento de Loriguilla busca evidenciar y consolidar su firme compromiso con la consecución de una igualdad real y efectiva entre los géneros en su ámbito territorial.

Reconociendo la persistencia de desigualdades entre hombres y mujeres a pesar de los avances logrados, este plan pretende cumplir con los mandatos legales en materia de igualdad, que abordan, entre otras cuestiones, el deber de los poderes públicos de promover el empoderamiento de las mujeres, el cambio de valores, la superación de las trabas que impiden o dificultan el acceso de mujeres y hombres a determinadas actividades, el incremento de la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y, en general, remover los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Además, al integrar y promover activamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión y la política municipal, el Ayuntamiento de Loriguilla está dando un paso adelante en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030. El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas representa una firme declaración de intenciones respecto a un campo de acción de enorme relevancia y alcance, caracterizado por desafíos sin precedentes en el ámbito del desarrollo sostenible. Dentro de estos desafíos, la eliminación de las desigualdades de género emerge como uno de los retos más significativos y apremiantes.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos. Hay 4 ODS que merecen una especial atención a los efectos de este plan. Son los ODS 5, 8, 10 y 11.



El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental. En este ODS se establecen una serie de metas que han sido de especial relevancia en la elaboración del este Plan de Igualdad, entre las que destacamos las siguientes:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.
- Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Este plan también integra las metas del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas; así como las del ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades garantizando que nadie se quede atrás; y por supuesto, las del ODS 11 que busca lograr ciudades y comunidades inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.

## 2. COMISIÓN DE IGUALDAD

## **Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Municipal Loriguilla.**

En el Ayuntamiento de la Loriguilla siendo las 11 horas del 7 de mayo de 2024 reunida la Comisión Negociadora del Plan de igualdad Municipal del Ayuntamiento de Loriguilla se constituye por:

### **Asistentes:**

- Santiago Rubio Verdugo – Concejal Educación.
- Jorge Sáez Tortajada – Concejal Juventud.
- Alfonso Polo Valero – Concejal de Fiestas y Mayores.
- Carlos E. Rodado Díaz Cano – Teniente Alcalde.
- Montserrat Cervera Soria – Alcaldesa.

### **Orden del día:**

- Constitución de la Comisión Negociadora.
- Nombramiento de la presidencia y secretaría de la Comisión.
- Aprobación del reglamento de funcionamiento de la Comisión.
- Otros asuntos.

### **Desarrollo de la reunión:**

Constitución de la Comisión Negociadora: Se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Municipal, conformada por los representantes presentes, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

Nombramiento de la Presidencia y Secretaría: Se procedió a la elección Montserrat Cervera como presidenta de la Comisión y Carlos Rodado como secretario de la Comisión. Ambos nombramientos fueron aprobados por unanimidad.

Aprobación del Reglamento de Funcionamiento: Se presentó el borrador del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión y se acordó que cada miembro de la comisión lo iba a recibir e indicaría si querían realizar alguna modificación. El Reglamento se adjunta a esta acta como Anexo 1.

### **Otros Asuntos:**

- Se explicó, por parte de la consultora que va a realizar el Plan de Igualdad Municipal, la metodología que se va a emplear para la realización de este, la documentación necesaria por parte de las concejalías implicadas y la realización de formularios para la recogida de datos.

Cierre de la Reunión:

No habiendo más asuntos que tratar, se dio por concluida la reunión a las 12 horas del mismo día.

Firmas:



The image shows four handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains two signatures: the first is a cursive signature that appears to read 'Z. Dávalos', and the second is a stylized signature consisting of a horizontal line with a loop. The bottom row contains three signatures: the first is a stylized signature with a horizontal line and a loop, the second is a cursive signature that appears to read 'Rubén', and the third is a stylized signature with a horizontal line and a loop.

## **ANEXO I**

### **Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**

#### **Artículo 1. Objetivo y Ámbito de Aplicación**

1.1. La Comisión Negociadora tiene como objetivo la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad Municipal de Loriguilla.

1.2. El presente reglamento establece las normas de funcionamiento de la Comisión y será de aplicación a todas las personas que forman parte de esta.

#### **Artículo 2. Composición**

2.1. La Comisión estará compuesta por 5 miembros, representantes municipales.

#### **Artículo 3. Presidencia y Secretaría**

3.1. La Comisión elegirá un o una presidente/a y un secretario/a en su primera reunión.

3.2. El presidente/a será responsable de dirigir las reuniones y velar por el cumplimiento de los acuerdos.

3.3. El secretario/a será responsable de tomar acta de las reuniones y mantener los registros de la Comisión.

#### **Artículo 4. Convocatorias y Reuniones**

4.1. Las reuniones se convocarán con al menos 7 días de antelación y se comunicarán por escrito a todas las personas que forman parte de la Comisión.

4.2. Las reuniones se celebrarán en el Ayuntamiento y en los horarios establecidos por la Comisión.

#### **Artículo 5. Decisiones y Votaciones**

5.1. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes en la reunión.

5.2. En caso de empate, el presidente/a tendrá voto de calidad.

## **Artículo 6. Modificación del Reglamento.**

6.1. Cualquier modificación al presente reglamento requerirá una mayoría de 51% de los votos de los miembros presentes.

## **Artículo 7. Delegación del voto por ausencia en una reunión.**

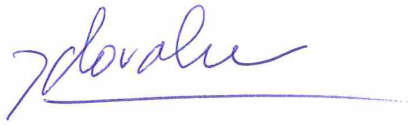
En el caso de que una o varias personas no puedan asistir puntualmente a una reunión de la Comisión Negociadora podrán delegar el voto a otra persona utilizando el modelo que se adjunta en el Anexo II.

## **Artículo 8. Disposiciones Finales**

7.1. El presente reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación y será de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la Comisión.

7.2. Cualquier conflicto o situación no contemplada en este reglamento será resuelto por acuerdo de la Comisión.

Este reglamento fue aprobado por la Comisión en su reunión del 6 de febrero del 2024 y se firma por la presidenta/e y el secretario/a.



## 3. MARCO CONCEPTUAL Y FUNDAMENTACIÓN

### 3.1. Conceptos y principios rectores

Este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres (PMIO) pretende ser una guía de actuación, un instrumento flexible y vivo para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el municipio de Loriguilla. Su **principal finalidad** es hacer transversal a todas las áreas del ayuntamiento el principio de igualdad real y efectiva, de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, logrando su materialización en la vida de la ciudadanía. Para ello, este PMIO se **fundamenta sobre una serie de conceptos** que detallamos a continuación:

El eje fundamental del presente Plan de Igualdad Municipal es la aplicación de la **transversalidad o mainstreaming de género**, una estrategia dual que combina la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, y la aplicación de medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad real y efectiva de las ciudadanas y los ciudadanos. De forma sintetizada, la transversalidad o mainstreaming de género:

- Tiene como finalidad erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo y mejorar los procedimientos y la eficacia de las políticas públicas.
- Implica cambios en los criterios, en los procesos y en los resultados de la gestión pública, en este caso municipal.
- Parte de la noción de que no existe ninguna política pública neutra al género, por lo que hay que tener en cuenta las diferentes expectativas, condiciones, situaciones sociales, económicas y políticas de mujeres y hombres.
- Estas diferencias han de estar presentes tanto en el diseño como en la planificación, ejecución y evaluación de cualquier política pública realizada en el municipio.
- Es una estrategia permanente en la práctica cotidiana de la intervención pública, no como las acciones positivas, que tienen un carácter temporal.
- Persigue corregir los mecanismos y métodos de trabajo que dificultan la igualdad de resultados.

- Pretende impulsar tendencias de cambio hacia modelos basados en la redistribución igualitaria de acceso y control de recursos y en el empoderamiento de las mujeres como agentes de cambio.

Es decir, la transversalidad o *mainstreaming* de género es tanto un objetivo –la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres– como un instrumento de mejora en la toma de decisiones. Desde este enfoque, la perspectiva de género se convierte en un eje transversal y, sobre todo, vertebrador, de todas las políticas y acciones.

Además, este Plan Municipal de Igualdad incorpora para abordar la diversidad una **perspectiva interseccional**, con el fin de integrar en el análisis las diferentes estructuras de poder que cruzan las vidas de las mujeres en función de diferentes parámetros identitarios de procedencia, etnia, religión, edad, discapacidad, sexual o de género, grupo económico al que pertenecen, etc., y las desigualdades y discriminaciones que esos cruces generan.

Por supuesto, partimos del **principio de igualdad entre mujeres y hombres** como la consagración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres (directa o indirecta), con independencia de sus circunstancias o condiciones, en todos los ámbitos de la vida, en particular, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y especialmente a las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Este principio implica igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada, así como igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres.

Así, el I PMIO de Loriguilla constituye un conjunto de medidas y acciones que se rige por los siguientes **principios**:

1. Está diseñado para toda la ciudadanía, no está dirigido única y exclusivamente a las mujeres.
2. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Respeta la diversidad: parte de la comprensión de las mujeres como una categoría plural y diversa, con diferentes necesidades, preocupaciones y deseos, articulando la

perspectiva de género con las perspectivas intercultural, intergeneracional y socioeconómica.

4. Tiene un espíritu preventivo y corrector, ya que pretende erradicar discriminaciones por razón de sexo tanto actuales como futuras.
5. Es dinámico, progresivo y flexible, y está abierto a modificaciones y a nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando a raíz de su seguimiento.
6. Establece un compromiso institucional que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
7. Extiende el compromiso con la igualdad más allá del personal municipal político y técnico: debe ser la ciudadanía en su conjunto quien se corresponsabilice para alcanzar un auténtico cambio social que no discrimine por cuestión de sexo.
8. Parte de la escucha, la participación y el diálogo de todas las partes implicadas como principio y herramienta de trabajo.

## 3.2. Marco normativo

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico en todos los ámbitos, internacional, comunitario, nacional, autonómico y local. La elaboración del I PMIO ha tomado como referencia esta normativa para justificar y afirmar su pertinencia, así como para sustentar y elaborar las futuras propuestas de actuación para la consecución de la igualdad de oportunidades y trato en las políticas locales del Municipio.

### 3.2.1. Ámbito Internacional

En 1948 la Asamblea General de Naciones Unidas promulgó la Declaración Universal de Derechos Humanos para erradicar las discriminaciones garantizando una igualdad formal.

En 1979 este mismo organismo aprobó la Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), impulsando el

avance para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad<sup>1</sup>. La CEDAW reconoce el “principio de igualdad y no discriminación” y exige a los Estados Miembros promover medidas de igualdad de oportunidades para impedir discriminaciones por razón de género. Además, se ponen los primeros cimientos de la protección del derecho a la maternidad y se insta a los Estados Miembros a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En su artículo 1, la CEDAW definió la “discriminación contra la mujer” como: “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 la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

El concepto de discriminación fue también abordado en 1958 por la Organización Internacional del Trabajo en su **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, donde estableció que, a los efectos del mismo, “el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. La igualdad entre mujeres y hombres está consagrada en la constitución de la propia OIT y proyectada en las normas internacionales del trabajo. Además del mencionado Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, es preciso mencionar el Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

Una de las **Conferencias mundiales sobre la mujer** más relevantes fue la **de Beijing, celebrada en 1995**. En ella se adoptó el *mainstreaming* de género como herramienta para “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”. El Consejo de Europa definió el *mainstreaming* de género como la estrategia que permite trasladar la perspectiva de género a todas las políticas, en todos los

---

<sup>1</sup> La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue ratificada por España en 1983.

niveles y en todas las etapas, es decir, transversalmente.

### 3.2.2. **Ámbito Europeo**

La Unión Europea tiene la igualdad como uno de sus principios fundamentales. En el Tratado de Roma, firmado en 1957, ya se abordó la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam hasta el actual Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las discriminaciones y desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

La normativa impulsada desde la Unión Europea ha versado en torno a una serie de áreas prioritarias de actuación, entre las que destaca la lucha por la independencia económica de las mujeres, el empoderamiento, la erradicación de las violencias machistas y la eliminación de prejuicios y estereotipos de género. Así, la Unión Europea ha desarrollado un cuerpo normativo que avala las actuaciones para la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres. Dicho cuerpo ha sido el motor de desarrollo de las políticas públicas de género en España, ya que obliga a transponer al derecho nacional las Directivas Comunitarias. Las Directivas y recomendaciones más relevantes en materia de igualdad de oportunidades son:

- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión Marco 2001/220/JAI del Consejo.
- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección.
- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011,

relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión Marco 2002/629/JAI del Consejo.

- **Directiva 2010/41/UE** Del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2004/113/CE** del Consejo de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2003/86/CE** del Consejo de 22 de septiembre de 2003 sobre el derecho a la reagrupación familiar.
- **Directiva 2000/78/CE** del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **Directiva 2000/43/CE** del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- **Directiva 92/85/CEE** Del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- **Directiva 79/7/CEE** del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de

seguridad social.

- **Recomendación (UE) 2018/951** de la Comisión de 22 de junio de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad.
- **Recomendación (UE) 2014/124** de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Por último, reseñamos por su relevancia la **Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local**, un proyecto desarrollado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CEMR), en el marco del 5º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y hombres 2005-2006. La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta. Para garantizar la aplicación de estos compromisos, cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización. Además, cada autoridad signataria se compromete a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, a fin de promover la instauración de manera real de una verdadera igualdad. La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente, este derecho no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

### 3.2.3. **Ámbito Nacional**

A nivel nacional, también se ha elaborado un cuerpo normativo tanto general como específico para la conquista de la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres.

En el plano general, la **Constitución Española de 1978**: incluye la igualdad en su capítulo de Derechos Fundamentales, y la recoge desde una doble perspectiva. Por un lado, en su artículo 14 prohíbe la discriminación directa por razón de sexo, es decir, establece la igualdad desde una perspectiva formal: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer

discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por otro, contempla la necesidad de que esta igualdad formal se traduzca en una igualdad real y efectiva, y establece en su artículo 9.2 que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra 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”.

En el plano específico, se ha generado un cuerpo legislativo orientado a la eliminación de las desigualdades de género y la erradicación de la violencia de género. Las normas más relevantes son:

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Ley Orgánica 11/2003**, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de extranjeros.
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Ley 39/2006**, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Ley Orgánica 2/2010**, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva de la interrupción voluntaria del embarazo.
- **Instrumento de ratificación del Convenio** del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en **Estambul**

el 11 de mayo de 2011.

- **Real Decreto 557/2011**, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley 1/2021**, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.
- **Ley Orgánica 8/2021**, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia.
- **Ley Orgánica 2/2022** de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de violencia de género.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Resolución de 16 de marzo de 2023**, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno supone la modificación de

los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. El primer artículo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género la reconoce como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”. Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene como objetivo proteger a las mujeres víctimas de violencia de género y prevenir este tipo de violencia. Esta ley establece medidas de prevención, protección y asistencia a las víctimas, como la creación de órganos especializados, la agilización de los procedimientos judiciales y la promoción de programas de sensibilización y educación. Además, la ley reconoce el derecho de las víctimas a recibir atención integral y garantiza su acceso a recursos y servicios especializados

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) tiene como finalidad avanzar hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Esta ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres. El realizar una norma con rango de ley añade obligatoriedad en el cumplimiento de los preceptos y adquiere un carácter sancionador ante el incumplimiento. Su objetivo es “Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. La consecución de este objetivo se llevaría a cabo mediante la articulación de estrategias preventivas y del desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales. Así, esta ley establece medidas de acción positiva para fomentar la igualdad de oportunidades, como la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones y la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Asimismo, la Ley presta especial atención a la esfera de las relaciones laborales y, con una serie de medidas, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares. En lo que

respecta a las administraciones públicas, en su artículo 15, la LOIEMH establece que “El principio de igualdad de trato y 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 políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

En marzo de 2019 la mencionada Ley de Igualdad es modificada con relación a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Decreto-ley remarca el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y establece expresamente el derecho de la persona trabajadora a la remuneración correspondiente a su trabajo, de manera igualitaria y no discriminatoria. Así mismo, equipara en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, especificando en esta medida al “progenitor diferente de la madre biológica” para atender a la diversidad en la realidad familiar. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social dando un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Además, modifica y añade varios aspectos referidos a los contenidos de los Planes de Igualdad.

Por su parte, el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre), tiene la finalidad de llevar a cabo un diagnóstico fiable y válido sobre los avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, consecuentemente, evaluar las políticas puestas en marcha para este fin.

En diciembre del 2017, los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Este Pacto de Estado supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la

formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. El Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad, y se estructura en 10 ejes que abordan la sensibilización y prevención; la mejora de la respuesta institucional; el aumento y mejora de la asistencia, ayuda y protección de menores de edad; la formación de los y las agentes; la implicación de Entidades locales y otras instituciones; la visualización y atención de otras formas de violencia; el compromiso económico con las políticas para la erradicar la violencia contra las mujeres; y el seguimiento estadístico y del Pacto de Estado .La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos de sexo en todos los ámbitos de la sociedad. Esta ley establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad de trato y oportunidades, sin distinción por razón de sexo. Además, la ley prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de género en el acceso a bienes y servicios, la contratación laboral, la afiliación sindical y otros ámbitos. Esta ley también establece la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad de trato y prevenir la discriminación.

Por último, en la Ley 07/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, encontramos la Disposición adicional séptima que dicta que

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

### 3.2.4. Ámbito Autonómico

El proceso de descentralización supone que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. Como resultado, los poderes públicos de la Comunitat Valenciana están vinculados a lo establecido

en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres.

Así, el artículo 11 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana determina que la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Por su parte, el artículo 33.3 k) de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Adicionalmente, la Comunidad Valenciana ha dado paso a leyes específicas que abordan la igualdad de género y la no discriminación, así como también la lucha contra la violencia de género y la implementación de planes de igualdad.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Esta ley establece medidas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad de oportunidades y la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Asimismo, esta ley busca fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como la erradicación de estereotipos y roles de género. En el artículo 4.1., establece concretamente que “Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad”.

La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana tiene como objetivo prevenir, sensibilizar, proteger y atender a las mujeres que sufren violencia de género. Esta ley establece medidas

para garantizar la protección integral de las víctimas, así como la persecución y sanción de los agresores. Además, se promueven acciones de prevención, educación y sensibilización en la sociedad para erradicar la violencia machista. La ley establece la coordinación de los diferentes agentes implicados y la atención integral a las víctimas, brindando los recursos y apoyos necesarios.

**Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana** configura el marco jurídico de actuación de los poderes públicos valencianos en el ámbito de los servicios sociales, se ordenan y regulan los servicios sociales en la Comunitat y se planifica y se estructura el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. La norma reconoce el derecho subjetivo de las personas dentro del ámbito de los servicios sociales y promueve la universalidad del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales garantizando, en condiciones de igualdad, equidad y justicia.

Por último, **El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista**, suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana sitúa en la agenda pública valenciana la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género. El Pacto valenciano contra la Violencia de Género y machista se estructura en cinco ejes, 21 objetivos y 293 medidas concretas que tienen el objetivo de transformar la sociedad y erradicar las violencias contra las mujeres. Tras su revisión en el año 2019, el Pacto consta de un total de 297 medidas. El Pacto es un ejemplo de cómo debe de abordarse la problemática de la Violencia de Género, desde una perspectiva integral, desde diversos y diferentes campos, para conseguir transformar las estructuras y mecanismos que generan situaciones de violencia de género y caminar hacia una sociedad basada en la cultura de la no violencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres donde se respete la diversidad y los Derechos Humanos. El documento consta 5 líneas estratégicas:

- Línea estratégica 1: garantizar una sociedad segura y libre de violencia machista. 6 objetivos, 84 medidas
- Línea estratégica 2: feminizar la sociedad. 5 objetivos, 65 medidas.
- Línea estratégica 3: coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de Violencia de Género y machista y sus hijos e hijas. 6 objetivos, 109 medidas.

- Línea estratégica 4: romper los muros que invisibilizan la Violencia de Género y machista, y socializarlo como un conflicto político y social. 3 objetivos, 29 medidas.
- Línea estratégica 5: garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos. 1 objetivos, 6 medidas.

Dentro del ámbito de las competencias municipales, desde 2021 se ha impulsado desde la Conselleria de Justicia de la Generalitat Valenciana un **Modelo de ordenanza municipal abolicionista de la prostitución y explotación sexual**, cuya finalidad es promover, dentro del ámbito de las competencias municipales, la erradicación de la prostitución y otras formas de explotación sexual. Partiendo de la defensa de los derechos humanos y de los derechos de las mujeres, considera víctimas a todas las mujeres en situación de prostitución, sanciona la demanda como causa principal de la existencia de la prostitución y propone medidas que van más allá del ámbito sancionador, al incorporar un enfoque integral e inclusivo que garantice la defensa y la protección de todas las mujeres en situación de prostitución. Esta ordenanza se fundamenta en disposiciones reguladas en el derecho internacional, estatal y autonómico. En el ámbito internacional, se sustenta en los compromisos asumidos por el Estado español como consecuencia de la ratificación del Convenio para la represión de la trata de personas con fines de explotación sexual de 2 de diciembre de 1949 (Convenio de Lake Success); y la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional de 15 de noviembre de 2000, y Protocolos que la desarrollan, especialmente el Protocolo de Palermo, todos ellos de aplicación directa en España.

### 3.3. Diagnóstico de situación

Diseñar un Plan Estratégico de Igualdad correctamente implica responder a las necesidades y demandas específicas de la población a la que se dirige. Con esta intención, se ha procedido a realizar un diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El objetivo del informe diagnóstico ha sido proporcionar una herramienta analítica con la información necesaria para conocer y comprender el estado del municipio respecto a la igualdad entre mujeres y hombres e identificar los posibles problemas, brechas, barreras y frenos motivados por la construcción social del género que se dan o que puedan darse en la gestión y las políticas municipales, que habrá que corregir y superar para alcanzar la igualdad

real entre mujeres y hombres en Loriguilla.

### 3.3.1. Metodología

Para la elaboración de este diagnóstico se ha optado por un enfoque integrador y abarcador de la realidad de la ciudadanía. Para ello, se ha procedido a la recogida de información, a su interpretación y análisis, y al debate interno, lo que ha permitido, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en este I PMIO.

Este diagnóstico ha sido realizado de acuerdo con los **CRITERIOS** de:

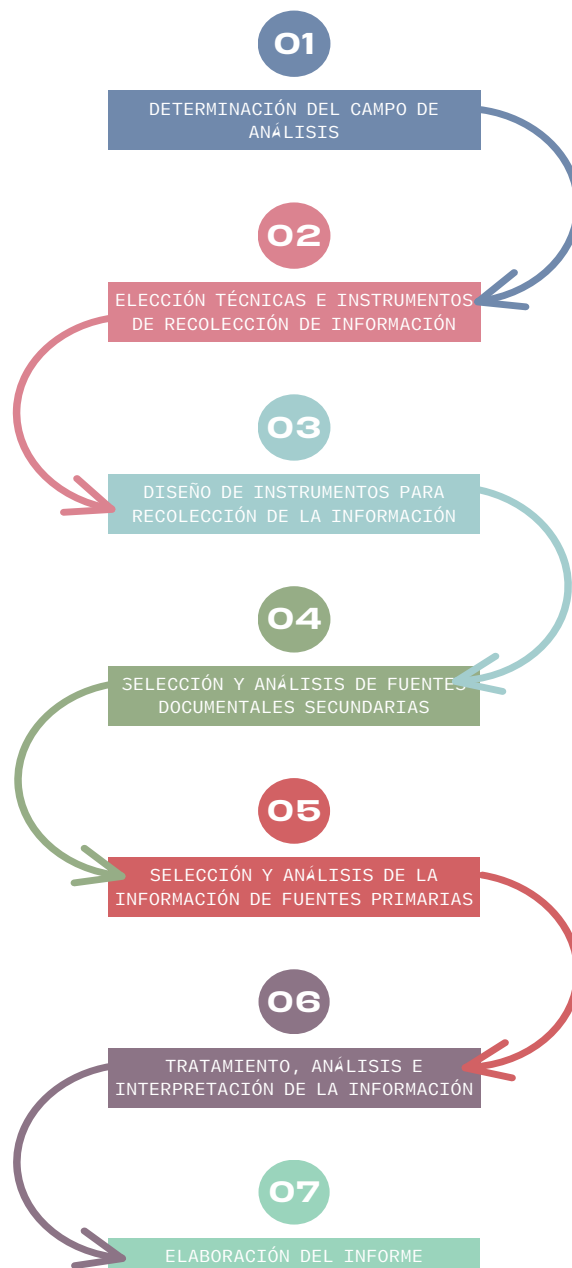
- **Instrumentalidad:** con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- **Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma en que se ha realizado responde a las necesidades concretas del municipio identificadas en la negociación.
- **Dinamismo:** ha sido actualizado y adaptado a las necesidades y características del municipio.
- **Especificidad:** la finalidad ha sido detectar y reconocer las características socioculturales concretas que definen y vertebran el municipio de Loriguilla.

Su elaboración ha sido llevada a cabo aplicando la **perspectiva de género de forma transversal** a cada apartado objeto de estudio, tanto en la recogida de los datos como en su posterior análisis. Es decir, nos hemos centrado en el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. Esto ha generado una información que permite evaluar cómo la gestión y las políticas municipales impactan de forma diferenciada en mujeres y hombres, o producen, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la realización del diagnóstico se han empleado técnicas propias de la **investigación sociológica**, que permiten detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose brechas de género, es decir situaciones de desigualdad o discriminación entre

mujeres y hombres y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. La **lógica de intervención** ha sido:

Gráfica 1. Lógica de actuación en el proceso de diagnóstico



Así, se han utilizado **FUENTES DE INFORMACIÓN** tanto **primarias** como **secundarias**, y los **DATOS** recabados han sido tanto **cuantitativos** como **cualitativos**. Las fuentes secundarias han sido principalmente la documentación e información proporcionada por el Ayuntamiento de Loriguilla relativa a datos sociodemográficos, económicos y del mercado laboral; a las políticas, recursos, programas y actividades municipales en las áreas de cultura, deportes,

juventud, servicios sociales, urbanismo, educación y sanidad; así como diversa información y documentación disponible en la página web municipal o en prensa. Esta consulta documental ha sido complementada con la recogida de información de carácter primario, obtenida a través de la realización de encuestas a pie de calle y vía online, dirigidas a las concejalías, al movimiento asociativo y a la ciudadanía, así como de un grupo focal con el tejido asociativo.

El **análisis del municipio en materia de igualdad de mujeres y hombres** ha abarcado, por tanto, dos dimensiones: una relativa a la ciudadanía, y otra relativa a la gestión municipal y las políticas de igualdad que viene realizando el Ayuntamiento de Loriguilla desde todas sus vertientes. Así, el análisis ha sido construido teniendo en consideración los testimonios ofrecidos por las fuentes primarias y la recopilación y consulta en profundidad de las fuentes secundarias, siempre a través de un enfoque transversal de género.

Los **EJES TEMÁTICOS** planteados en el Diagnóstico previo han sido los siguientes:

1. Contexto sociodemográfico
2. Contexto económico y mercado laboral
3. Gestión municipal y transversalización de la perspectiva de género
4. Liderazgo, empoderamiento y participación de las mujeres
5. Corresponsabilidad y usos del tiempo
6. Cultura, educación, juventud y tiempo libre
7. Servicios sociales, salud y bienestar
8. Urbanismo, entorno público y medioambiente
9. Prevención y erradicación de la violencia de género
10. Valores y actitudes de la población sobre igualdad de género.
11. Necesidades, intereses y demandas de la población

### **3.3.2. Resumen ejecutivo del diagnóstico de situación**

Recogemos a continuación las principales conclusiones obtenidas en el diagnóstico, como resultado del análisis de la transversalidad de género en la política local del Ayuntamiento de Loriguilla. Las exponemos en dos bloques diferenciados, uno con las conclusiones de cada eje temático analizado, otro con las recomendaciones para tener en cuenta en el diseño de las

medidas que se propondrán en el I PMIO de Loriguilla.

## Conclusiones por ejes temáticos

### CONTEXTO DEL MUNICIPIO

Loriguilla forma parte de la Mancomunidad Camp de Túria junto a otros 16 municipios, a través de la cual se gestionan los siguientes servicios: servicios sociales de base; salud mental; familia, infancia y adolescencia; prevención de adicciones; igualdad; turismo; y, empleo.

La **Corporación municipal** de la actual legislatura está formado por 11 cargos, de los cuales 3 son ocupados por mujeres y 8 por hombres. Las posiciones de mayor autoridad, esta ocupada por una mujer siendo esta la alcaldesa. Además, la mayoría de las concejalías con competencias son lideradas por hombres y la portavoz de la oposición es hombre. Esto refleja un equipo de gobierno que no solo cumple con los requisitos de composición equilibrada según la legislación vigente (40%-60%), sino que también otorga una clara y específica representación y poder a los hombres, lo que se percibe como área de mejora desde una perspectiva de género.

La **estructura demográfica** refleja una distribución equilibrada por edades entre hombres y mujeres, aunque se observa una mayor presencia de hombres entre los 30 y 54 años y una predominancia de mujeres mayores de 75 años, lo que indica una feminización en la tercera edad. Los grupos de edad más numerosos se encuentran entre los 30 y 64 años, mientras que se nota una reducción significativa en la población masculina de entre 20 y 24 años. El movimiento natural de la población es relativamente estable, con un crecimiento vegetativo positivo en 2019 y 2021 debido al aumento en el número de nacimientos. El saldo migratorio es positivo, con la mayoría de los movimientos migratorios ocurriendo dentro de la Comunidad Valenciana. La población con nacionalidad distinta a la española es reducida y se distribuye de forma equilibrada entre hombres y mujeres.

Los **indicadores demográficos** del municipio muestran una alineación cercana con los provinciales y autonómicos, con variaciones no alarmantes. Sin embargo, el índice de renovación o reemplazo de la población activa es notablemente más bajo, lo que sugiere una

posible pérdida de población en edad de trabajar debido a la emigración hacia otras áreas.

En definitiva, el aspecto más crítico en términos demográficos desde una perspectiva de género es la **feminización de la tercera edad**. Los indicadores apuntan a que las mujeres viven más años, lo que no necesariamente se traduce en una mejor calidad de vida. Debido a las condiciones sociales, políticas, económicas y sanitarias, históricas y actuales, la responsabilidad de mantener y sostener la vida recae desproporcionadamente en las mujeres. Además, la mayor longevidad implica que las mujeres tienen más probabilidades de vivir solas durante más años, lo que puede acabar generando **mayor riesgo de vulnerabilidad y exclusión social**, así como mayores riesgos de “soledad impuesta” y aislamiento social, que, a su vez, pueden desembocar en menores niveles de bienestar psicológico y emocional. En otras palabras, estos factores pueden llevar a una peor calidad de vida entre las mujeres, algo que definitivamente debe ser tenido en cuenta en el diseño de las medidas de este plan de igualdad.

Vivimos en una **sociedad patriarcal** con una arraigada **división sexual del trabajo**, donde los hombres históricamente han ocupado el espacio público y las mujeres el espacio privado. Aunque las mujeres están accediendo cada vez más a espacios públicos, todavía siguen siendo las responsables principales del cuidado de personas vulnerables, no por cuestiones biológicas o de idoneidad, sino por los roles tradicionales de género.

Por todo esto, un punto clave sobre el que incidir con las acciones propuestas en este plan debe ser la **transformación de los roles asociados a cada género**, y la ruptura de la división sexual del trabajo. Profundizaremos en este aspecto a lo largo de estas conclusiones, no obstante avanzamos aquí que la clave, precisamente, está en el fomento de la corresponsabilidad, en la visibilización, reconocimiento y atribución de valor de los trabajos llevados a cabo por las mujeres, que al fin y al cabo, son el sostén de la sociedad, pese a que tradicionalmente se hayan asociado a lo no económico y, por tanto, no productivo.

## CONTEXTO ECONÓMICO Y MERCADO LABORAL

En el **plano económico**, Loriguilla está inmerso en un proceso de transformación hacia una **sociedad postindustrial**, donde el motor económico ha dejado de ser la agricultura y ahora

recae en el sector servicios.

De 2019 a 2023, la **afiliación a la Seguridad Social** masculina ha superado la femenina, aunque la brecha se ha reducido a la mitad. Aunque la pandemia de Covid-19 provocó una disminución en el número de afiliados en 2020, el número de mujeres afiliadas continuó aumentando moderadamente. En 2023, la brecha en la afiliación alcanzó su nivel más bajo en los últimos años. La situación en cuanto a **paro registrado** sigue la misma línea: el número de mujeres desempleadas ha sido superior al de hombres en el último lustro. Tras alcanzar una diferencia del 35% en 2022, la brecha se ha reducido hasta situarse en un 17,25% a cierre del 2023. Es decir, en el municipio de la Loriguilla, **el paro está feminizado**.

El sector más afectado por el paro es el **sector servicios**, un sector tradicionalmente feminizado. El desempleo también se ve afectado por la **edad**. El desempleo en ambos sexos se localiza principalmente en la franja de mayores de 45 años, lo que resulta alarmante, pues esta es la franja de mayor **riesgo de desempleo de larga duración**.

En relación con las pensiones, se observa una mayor proporción de hombres que reciben pagos de jubilación u otras prestaciones, mientras que las mujeres son principalmente beneficiarias de pensiones de viudedad. Estas diferencias en las pensiones reflejan las desigualdades laborales: las mujeres enfrentan salarios más bajos, empleos menos estables y períodos de cotización más cortos, lo que da lugar a una brecha significativa en sus pensiones. En promedio, las mujeres perciben un **29,26%** menos que los hombres en pensiones de jubilación y un **29,58%** menos en otras prestaciones, excepto en el caso de la viudedad. Esta brecha evidencia el valor limitado –en términos económicos– que se asigna al trabajo reproductivo.

En Loriguilla, no existen organismos, iniciativas o específicas orientadas a la capacitación de las mujeres, al fomento del emprendimiento y la empleabilidad femenina, ni a la promoción de la igualdad laboral.

## GESTIÓN MUNICIPAL. ESTRATEGIAS Y ACCIONES DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El presente es el I Plan de igualdad del municipio. El ayuntamiento aprobó en noviembre de

2018 un plan de igualdad para la plantilla del consistorio.

En la **gestión municipal** no existe una estrategia de transversalización de género coordinada. Desde diferentes áreas municipales se han promovido acciones a favor de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, aunque la principal promotora y la más activa es el área de igualdad.

No se ha podido valorar la aplicación de la **perspectiva de género en los presupuestos municipales** por carecer de información, aun así, no hay referencia al respecto ni alusión alguna a informes de impacto de género de los presupuestos en prensa o en la web municipal.

No existen **comisiones o consejos sectoriales** para la gobernanza de las políticas municipales dirigidas a las mujeres o al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres más allá de la comisión negociadora constituida con motivo del presente plan.

El Ayuntamiento de Loriguilla carece de **políticas públicas para la igualdad** entre mujeres y hombres, así como de un **protocolo de actuación contra la violencia de género**. No obstante, existe una concejalía de igualdad, con competencias en dicha materia. Desde abril de 2021 Loriguilla pertenece a la Red de Municipios Protegidos Contra la Violencia de Género de la Diputación de Valencia.

El ayuntamiento realiza **campañas y acciones para la sensibilización, la educación y la transformación social**. Así mismo, ha fomentado la colaboración y participación ciudadana a través de procesos participativos para los planes con mayor incidencia en la ciudadanía.

Las **campañas y acciones para promover la igualdad de género y erradicar la violencia machista** son las realizadas en torno a las jornadas del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Así mismo se han realizado campañas puntuales para fomentar la igualdad a través de actividades dirigidas a la infancia, la juventud, o la población masculina.

No ha sido posible analizar la **política de ayudas y subvenciones** concedidas a los colectivos y asociaciones de Loriguilla desde una perspectiva de género por falta de datos.

El Ayuntamiento de Loriguilla carece de un protocolo de uso de un **lenguaje inclusivo y no sexista**, y no se ha realizado formación sobre un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de

la comunicación. En el contenido de la página web y las redes sociales del consistorio se aprecia un interés en hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje. No obstante, se aprecian usos del masculino genérico tanto en la web municipal como en las redes sociales, por lo que se debe incrementar los esfuerzos en este sentido.

Se aprecia también un esfuerzo para hacer un **uso inclusivo y no sexista de las imágenes**. Para ello se emplean ilustraciones que no representan a personas, o imágenes en las que aparecen tanto hombres **como** mujeres con ambos sexos ocupando el mismo espacio y con la misma actitud. En ningún momento se observa cosificación sexual o estereotipos sexistas.

### LIDERAZGO, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

El **tejido asociativo** está compuesto por colectivos de diversas temáticas, siendo las asociaciones deportivas las más numerosas. Existe una notable masculinización en la presidencia de estos colectivos, con escasa representación femenina en los ámbitos deportivo y cultural. Las mujeres lideran en los ámbitos social y educativo, encontrando solo en el ámbito social una representación equilibrada. Este patrón de liderazgo refleja la segregación generada por la construcción social del género, donde los hombres predominan en posiciones de poder (segregación vertical) y las mujeres lideran en ámbitos tradicionalmente femeninos como lo social y educativo (segregación horizontal).

No se dispone de información sobre la **participación de mujeres** en organismos municipales (patronatos, fundaciones, consejos, comisiones...), más allá de la participación en la corporación municipal. Tampoco se tienen datos desagregados por sexo relativos a la presencia de mujeres en el tejido empresarial y emprendedor en el municipio, ni en puestos de relevancia, notoriedad e influencia en el municipio.

Desde el ayuntamiento se han promovido **charlas y talleres de sensibilización y ruptura de estereotipos de género** lo que resulta muy positivo desde una perspectiva de género, ya que estas actividades ofrecen referentes femeninos alternativos, alejados de los estereotipos de género tradicionales, para mujeres y niñas.

## CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Además de las consabidas brechas salariales, existen también brechas en los usos del tiempo, como la “**brecha de cuidados**”<sup>2</sup> y la “**brecha de tiempo propio**”<sup>3</sup>, que dan lugar a fenómenos como las dobles y triples jornadas o el “suelo pegajoso”. Para acabar con las brechas de género es necesario que las mujeres se incorporen al trabajo productivo, pero también que los hombres se sumen al reproductivo, sin que esto suponga ninguna doble ni triple jornada para nadie. Además, es necesario poner encima de la mesa el valor del trabajo reproductivo, sacarlo del confín doméstico y extenderlo al conjunto de la sociedad, es decir, impregnar el valor de los cuidados y la responsabilidad de estos en la conciencia social, para lograr una verdadera **corresponsabilidad social**.

Desde el Ayuntamiento de Loriguilla se han implementado una serie de iniciativas subvencionadas para **fomentar la corresponsabilidad familiar y social**, como son las actividades y talleres extraescolares, las Escuelas en periodos vacacionales para el alumnado de infantil y primaria, y el Aula de Respiro para mayores.

## CULTURA, EDUCACIÓN, JUVENTUD Y TIEMPO LIBRE

La cultura es un motor para la transformación social. Las principales **actividades culturales** del municipio son la programación de teatro y música y exposiciones, así como visitas a museos, cuenta cuentos, y actividades relacionadas con la lectura, como presentaciones de libros, o maratones de lectura. Los **recursos** habilitados para ello son el Centro Sociocultural, el Teatro Municipal Loriguilla, el club de Lectura y el Centro Juvenil. Aunque no se tiene en cuenta la perspectiva de género en la programación, se aprecia un interés reflejar la diversidad social y avanzar hacia el objetivo de la igualdad. No se han proporcionado datos de participación en las actividades culturales desagregadas por sexo.

En el **plano educativo**, el municipio cuenta con una Escuela Infantil Municipal y un Centro

---

<sup>2</sup> La brecha de cuidados alude a la diferencia entre las horas dedicadas a los trabajos de reproducción y sostén de la vida, siendo en este caso los hombres deficitarios.

<sup>3</sup> La brecha de tiempo propio hace referencia a la menor disponibilidad de tiempo libre para el disfrute del autocuidado, la satisfacción de las propias necesidades y la autorrealización.

Público de Educación Infantil (2º ciclo) y Primaria. La disponibilidad de centros educativos de régimen público garantiza el acceso de todo el alumnado a la educación en igualdad de condiciones. Aunque no exista un proyecto coeducativo, en ambos centros se trabaja la igualdad y la convivencia de forma transversal a través de las diferentes áreas y actividades.

El Centro Público de **Formación de Personas Adultas** Municipal de Loriguilla ofrece enseñanzas regladas y no regladas para personas adultas con el fin de preparar su integración plena en la sociedad y promover la igualdad de oportunidades.

En el municipio existen diversas **instalaciones deportivas** donde se pueden practicar diferentes modalidades deportivas. Anualmente se celebran diversos eventos, con multitud de actividades de ocio y deportivas. No disponemos de datos de participación en las diferentes actividades deportivas, ni en términos totales ni desagregados por sexo.

Loriguilla cuenta con un Centro Juvenil municipal que ofrece una amplia gama de actividades para **la infancia y la juventud**, aunque no disponemos de datos específicos sobre la participación en las mismas. En redes sociales se publicitan actividades como talleres, eventos deportivos, manualidades, cuentacuentos, y clubes de lectura durante todo el año.

## SERVICIOS SOCIALES, SALUD Y BIENESTAR

El área de servicios sociales se gestiona a través de la Mancomunidad Camp de Túria, aunque el municipio también organiza actividades centradas, sobre todo, en el **bienestar de las personas mayores**. El *Espai de Majors* es un centro específico donde se organizan diversas actividades como charlas informativas, bailes y juegos de mesa. Un proyecto de particular relevancia es el Aula de Respiro, diseñado para proporcionar un descanso a quienes cuidan de personas mayores y promover el desarrollo de las y los mayores con actividades gratuitas que abarcan desde ejercicios físicos hasta actividades cognitivas. Además, el centro acoge talleres de promoción del envejecimiento activo. En cuanto a la población en general, el Ayuntamiento organiza actividades orientadas al fomento del bienestar. Aunque la falta de información detallada sobre participantes y equipos docentes impide una evaluación exhaustiva, se percibe una preocupación por el bienestar y una cierta integración de la perspectiva de género en las iniciativas.

En cuanto a **sanidad**, el municipio cuenta con un Centro de Atención Primaria. El resto de las necesidades asistenciales están cubiertas por el Departamento de Salud de Valencia Hospital de Manises, adscrito a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de la Comunitat Valenciana.

#### URBANISMO, ENTORNO PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

El consistorio de Loriguilla ha implementado diversas acciones para la conservación del **entorno público y el medioambiente**, como la instalación de aerotermia y placas fotovoltaicas en edificios municipales, iluminación LED solar en el polígono, y trabajos de conservación y mantenimiento forestal como la plantación de árboles y la recuperación de parcelas cortafuegos. Además, se han mejorado el ciclo integral del agua.

Todos los servicios esenciales están ubicados en el centro o dentro del núcleo poblacional. El municipio cuenta con zonas verdes y parques, uno de ellos cuenta con un campo de fútbol y baloncesto, y otro incluye un área de entrenamiento físico con aparatos bio-saludables. Loriguilla dispone de una línea de autobús que conecta con Valencia y la línea C3 de cercanías.

#### PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El ayuntamiento carece de un **protocolo municipal** para la detección, prevención y actuación ante la violencia de género.

En 2022, Loriguilla se integró en la **Red de Municipios Protegidos Contra la Violencia de Género**, creada por la Diputación de Valencia para la coordinación y el compromiso en la lucha contra la Violencia de Género, además gestiona el Servicio de Atención y Protección para Víctimas de la Violencia de Género, ATENPRO

Anualmente se realizan **campañas** en el marco de la conmemoración de las jornadas del 25N Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y del 8M Día Internacional de la Mujer.

Carecemos de más información sobre recursos y medidas disponibles para la lucha contra la violencia de género.

## VALORES, ACTITUDES Y PERCEPCIONES SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Extractamos a continuación las principales conclusiones sobre las percepciones, valores y actitudes de la población respecto de la igualdad de género, recabada a través de los cuestionarios a la ciudadanía –realizados online y a pie de calle–, el tejido asociativo y las concejalías, y del grupo focal realizado con el movimiento asociativo.

En el ámbito de la **sensibilización y educación** se observa una brecha de conocimiento sobre la igualdad de género entre hombres y mujeres en el municipio. Aunque la mayoría de los hombres encuestados están familiarizados con los planes de igualdad y las iniciativas existentes, las mujeres muestran un mayor desconocimiento al respecto. Esto puede atribuirse en parte al tamaño y contexto de algunas de las encuestas, realizadas en un entorno con afluencia de hombres que participaban en actividades municipales. Sin embargo, tanto hombres como mujeres apoyan la necesidad de un plan de igualdad en el municipio, y la mayoría está dispuesta a participar en actividades relacionadas con la igualdad. Además, se destaca la importancia de proporcionar recursos y apoyo adecuados para garantizar el éxito de estas iniciativas, así como la necesidad de un enfoque integral que abarque la concienciación, la educación y la legislación.

La **percepción sobre la igualdad de género** en Loriguilla está dividida. La mayoría de los hombres (67%) opina que hay igualdad, la mayoría de las mujeres (55%) que no la hay. No obstante, hay una percepción positiva generalizada sobre la representación de las mujeres en la toma de decisiones. La desigualdad de género se percibe principalmente por ambos sexos en el ámbito laboral, pero las opiniones divergen significativamente en áreas como educación, servicios sociales y juventud, habiendo opiniones masculinas que señalan que las mujeres tienen ventajas en todas las áreas. A pesar de estas diferencias, un 45% de las mujeres y un 33% de los hombres, considera que la igualdad de género es un problema importante en el municipio. Los principales problemas que afectan a las mujeres loriguillanas incluyen falta de corresponsabilidad, discriminación laboral, dependencia económica, falta de valoración y violencia de género. Además, se percibe que todos los sectores de la población sufren desigualdad de género, con un enfoque particular en los grupos de edad entre 41 y 65 años, y menciones a la población inmigrante o de grupos étnicos diversos. Precisamente la disparidad en la percepción sobre la igualdad entre mujeres y hombres pone de manifiesto la

necesidad de estrategias específicas para transformar las percepciones arraigadas en la sociedad.

En relación con la **conciliación y la familia**, pese a que la mayoría de las personas encuestadas con responsabilidades de cuidado no necesitan hacer uso de los recursos municipales, se identifican opciones cruciales como el Servicio de Asistencia Social, el comedor escolar y las actividades extraescolares para aquellas familias que necesitan apoyo. En este sentido, en las opiniones trasluce la necesidad de la implementación de políticas que promuevan la conciliación familiar y laboral, subrayando la necesidad de equidad en la distribución de responsabilidades familiares, es decir, la **corresponsabilidad**.

La **discriminación por razón de sexo** supone una preocupación significativa, con un porcentaje considerable de mujeres y hombres manifestando que han experimentado o presenciado situaciones discriminatorias. Se señalan ejemplos específicos de discriminación, como comportamientos machistas, desigualdades laborales y salariales -como la Jornada laboral de trabajadoras municipales de la limpieza frente a la jornada laboral de trabajadores de servicios múltiples-, y falta de corresponsabilidad en las responsabilidades del hogar. Estos problemas reflejan el persistente machismo arraigado en la sociedad, que afecta tanto al ámbito laboral como doméstico. Se enfatiza la necesidad de medidas específicas para abordar estas problemáticas, incluyendo acciones para combatir la discriminación laboral, promover la igualdad de oportunidades y fomentar una cultura de corresponsabilidad. Además, se destaca la importancia de programas educativos y de sensibilización para desafiar las normas de género tradicionales y promover el respeto y la igualdad en la comunidad.

Además, la percepción de **zonas no seguras o poco accesibles**, especialmente debido a la falta de iluminación, señala la importancia de mejorar la seguridad en lugares frecuentados por mujeres. Se mencionan zonas concretas, muy relacionadas con el disfrute del tiempo libre. Dado que las mujeres ocupan su ocio mayoritariamente en actividades al aire libre, es crucial mejorar la seguridad y accesibilidad de estos espacios para promover su participación. Se enfatiza la importancia de abordar la iluminación inadecuada como prioridad y garantizar la seguridad de estas áreas para que todas las personas puedan disfrutarlas plenamente.

La percepción generalizada es que los **servicios y recursos municipales** se utilizan de manera

equitativa por hombres y mujeres. Sin embargo, un pequeño porcentaje de mujeres (9%) discrepa. Se menciona la necesidad de un pediatra debido al alto número de menores en la zona. Esto resalta la importancia de garantizar servicios de salud infantil y recursos de cuidado adecuados para satisfacer las necesidades de la comunidad en Loriguilla.

El análisis sobre la **violencia de género** en Loriguilla revela percepciones y conocimientos variados en la comunidad. Aunque la mayoría de la población parece saber cómo denunciar casos de violencia de género, un alto porcentaje no considera que sea un problema en el municipio. Esta discrepancia subraya la necesidad de una mayor sensibilización para reconocer y abordar la violencia de género como un problema real. Además, es notable que muchas mujeres no conozcan los recursos disponibles para víctimas de violencia de género, en contraste con un mayor conocimiento entre los hombres. Este fenómeno resalta la importancia de considerar estas disparidades al diseñar políticas en el municipio.

Por otro lado, debemos resaltar que la **participación activa de las mujeres** en asociaciones y concejalías es positiva, pero se identifican áreas de mejora y se sugieren medidas específicas. La información recabada del **tejido asociativo** revela un compromiso generalizado con la igualdad de género, pero también muestra disparidades en la percepción y la acción. A nivel asociativo, aunque hay un buen nivel de conocimiento sobre cómo abordar la violencia de género, existe una falta de conciencia sobre su magnitud como problema local. Además, la mayoría de los colectivos señalan la falta de iniciativas y recursos para promover la igualdad de género. A pesar de esto, el ambiente parece ser inclusivo, con pocas menciones específicas de discriminación. Las principales preocupaciones incluyen desigualdades laborales, falta de participación femenina en algunas asociaciones y la negación de la violencia de género, especialmente entre las generaciones más jóvenes. Las sugerencias de acciones concretas incluyen la sensibilización, la educación, la equiparación laboral y la promoción de actividades que fomenten la igualdad.

## NECESIDADES, INTERESES Y DEMANDAS DE LA POBLACIÓN

Recabamos a continuación las principales conclusiones sobre las necesidades, intereses y demandas de la ciudadanía expresadas en los cuestionarios abiertos.

En general se observa una **percepción de igualdad** entre mujeres y hombres en el municipio, si bien permea la persistencia de estereotipos y roles de género arraigados, y en cierta medida naturalizados, ya que pasan muy desapercibidos. A pesar de ello, se observa también una actitud **proactiva** de cara a la consecución de una sociedad igualitaria y justa para todas las personas, aunque se observan ciertas reticencias en algunas respuestas de las encuestas, indicando la necesidad de enfoques inclusivos y adaptados.

Debemos resaltar la importancia que le otorga la población a la **formación, charlas y talleres**, que afloran como una recomendación en varias ocasiones. A nivel del tejido asociativo, la principal preocupación tiene que ver con el fomento de la **participación activa y equilibrada** de la población en los colectivos y en sus actividades. Se destaca también la necesidad de fomentar la participación mixta en las actividades y espacios de todo tipo, sobre todo de mujeres en actividades y espacios tradicionalmente masculinos, pero también la de hombres en las actividades y espacios tradicionalmente femeninos. En las diferentes propuestas se subraya la necesidad de **romper y transformar los roles y estereotipos de género** a través de la sensibilización y la educación, y la importancia de tener **espacios y actividades de ocio y encuentro** donde fomentar dicha sensibilización a través de la realización de actividades mixtas.

En conjunto, el enfoque en **la sensibilización, la educación y la acción concreta** en áreas críticas, así como la **concienciación** sobre la persistencia de los **roles y estereotipos de género** emergen como elementos clave para lograr una transformación real hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Loriguilla.

En resumen, abordar estos desafíos y aprovechar las oportunidades asegurará estrategias efectivas y sostenibles, construyendo una sociedad inclusiva en Loriguilla. La conexión entre los distintos aspectos analizados en este informe resalta la necesidad de un **enfoque integral** para garantizar una igualdad genuina y duradera en el municipio.

## Recomendaciones

A continuación, recogemos las recomendaciones elaboradas a raíz del análisis diagnóstico para incorporar la transversalidad de género en la política municipal de Loriguilla. Unas tienen

un carácter general y son aplicables a todo el ayuntamiento, otras son específicas y surgen de los ejes temáticos analizados.

## RECOMENDACIONES GENERALES

- **Integrar y proyectar el compromiso** del ayuntamiento con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas municipales, diseñando para ello una **estrategia de transversalización de género** coordinada.
- Impartir **formación en igualdad para el personal técnico y político municipal**.
- **Crear una Comisión Transversal de Género**. Esta comisión o consejo ejercerá como **equipo motor** para la transversalización de la perspectiva de género en la gestión municipal. Su agenda deberá ser flexible y realista.
- Diseñar un **sistema de indicadores práctico, realista y eficaz**, que permita el **seguimiento y la evaluación continua** del I PMIO y que facilite realizar los ajustes necesarios para la implementación de las medidas propuestas.
- Sistematizar la **recogida de datos desagregados por sexo**, tanto cualitativos como cuantitativos, en todos los departamentos municipales, acciones y programas.
- Diseñar una estrategia a medio plazo para lograr un **modelo presupuestario con perspectiva de género**, evaluando el impacto en las personas beneficiarias, analizando la incidencia del Gasto e Ingreso Municipal según sexos, y reservando una **partida presupuestaria** para la correcta implementación del I Plan de Igualdad Municipal y las medidas en él contempladas.
- Incorporar **cláusulas de género** en los pliegos técnicos para la contratación pública, así como en la Concesión de Subvenciones, como criterio objetivo de ponderación y adjudicación, con la finalidad de apoyar aquellos proyectos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y presenten informes de impacto de género.
- Elaborar y difundir un **protocolo de comunicación inclusiva y no sexista** de aplicación tanto a las comunicaciones internas y externas como a la documentación del ayuntamiento eliminando aspectos sexistas del lenguaje.
- Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en el **contenido de la página web y**

**redes sociales**, así como la **documentación** del ayuntamiento.

- Formar en el uso de un lenguaje no sexista a las personas responsables del área de comunicación del ayuntamiento.
- Continuar haciendo un **uso inclusivo y no sexista de las imágenes**.

## Recomendaciones por ejes temáticos

### CONTEXTO ECONÓMICO Y MERCADO LABORAL

- Impulsar **políticas municipales de ocupación y desarrollo local**, dirigidas a mujeres, en especial a aquellas que encuentran mayores dificultades en su inserción laboral debido a la intersección de diversos factores de discriminación y vulnerabilidad (mayores, con discapacidad, inmigrantes, sin recursos, monomarentales, LGTBI, racializadas, etc.).
- **Combatir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral:** Informar a las empresas sobre la normativa existente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito empresarial, e informar sobre los recursos de asesoramiento existentes.
- Acabar con la **brecha tecnológica de género:** fomentar el acceso en igualdad de condiciones a las tecnologías, no sólo como usuarias sino como generadoras y creadoras de estas.
- Fomentar el emprendedurismo femenino: Informar a las mujeres de las **ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales**.

### GESTIÓN MUNICIPAL. ESTRATEGIAS Y ACCIONES DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Garantizar una **presencia** de mujeres y hombres en la que ningún sexo tenga una presencia inferior al 40% en la creación de equipos como Consejos sectoriales, Comisiones, Jurados, Grupos de trabajo, Mesas de contratación, corporación municipal, etc.
- Mantener y reforzar las **campañas y acciones para la sensibilización, la educación y la transformación social**, poniendo el foco en la prevención y actuación frente a la violencia

de género, la corresponsabilidad y las relaciones sanas e igualitarias. Desestacionalizar dichas campañas, realizando acciones, además de en las fechas clave del 8M y 25N, en otras fechas repartidas a lo largo del año. Incidir en la participación masculina en las mismas.

- Difundir entre la ciudadanía las **políticas y programas en materia de igualdad** vigentes en el municipio.
- **Difundir la puesta en marcha del I PMIO** a través de los medios de comunicación y canales habituales para su visibilización.
- **Publicar periódicamente el seguimiento** de las diferentes acciones realizadas.

### LIDERAZGO, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

- **Seguir fomentando la participación ciudadana** para incorporar las necesidades y demandas de la población en las políticas municipales, habilitando canales de participación presencial y virtual para facilitar el acceso a toda la ciudadanía en igualdad de condiciones.
- Crear una **comisión de participación ciudadana** a través de la cual fortalecer las redes entre las asociaciones y potenciar la participación conjunta en acciones para el cambio y la transformación social.
- Facilitar **espacios de encuentro** para los colectivos y asociaciones, donde fomentar la participación mixta e intergeneracional de la población.
- Promover la **participación de las asociaciones** que favorezcan la igualdad en todos los ámbitos de la vida pública.
- Fomentar la **incorporación de la perspectiva de género en las actividades de todas las asociaciones** del municipio.
- Establecer **medidas positivas para fomentar la participación femenina**, como por ejemplo, primar la participación de mujeres en las directivas y en las actividades a la hora de conceder subvenciones.
- Realizar **talleres de liderazgo femenino**, que trabajen, entre otros aspectos, el síndrome de la impostora.
- Realizar **actividades para el reconocimiento y la visibilización de figuras de mujeres relevantes**, tanto históricas como contemporáneas en todos los ámbitos.

## CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

- **Promover la corresponsabilidad** de mujeres y hombres en el cuidado a la infancia, personas dependientes y el trabajo doméstico.
- Realizar **formación y sensibilización sobre corresponsabilidad** en los centros educativos y en la AFA del Municipio.
- Promover actuaciones de **sensibilización en materia de corresponsabilidad** a toda la familia, así como de la distribución equilibrada del tiempo de mujeres y hombres y el derecho del uso del tiempo de ocio para las mujeres.
- Elaborar y difundir un **mapa con los recursos disponibles** en materia de conciliación, con el fin de facilitar el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el empleo y aumentar la corresponsabilidad de hombres en los cuidados.
- Procurar que las actividades formativas, reuniones o actividades relacionadas con el ámbito laboral se realicen en **horarios compatibles** con la realidad de las mujeres con trabajo remunerado.
- Proporcionar **servicio de ludoteca o espacio de cuidados** durante la realización de actividades para facilitar la asistencia de las personas que cuidan.

## CULTURA, EDUCACIÓN, JUVENTUD Y TIEMPO LIBRE

- Promover una participación igualitaria en la cultura: Realizar un **estudio sobre la brecha de género en el acceso a la cultura, al deporte y el ocio** en el municipio. Para ello será necesario elaborar y mantener un **registro de la participación** de mujeres y hombres en las actividades culturales, deportivas y de tiempo libre que se organicen en el municipio.
- Integrar la **perspectiva de género en la planificación, realización y evaluación** de las actividades culturales, deportivas y de ocio.
- Realizar **evaluaciones previas del impacto de género** en las actividades culturales, deportivas y de ocio que se lleven a cabo en el municipio.
- Impulsar y visibilizar la **creación cultural y artística de las mujeres**, histórica y contemporánea, así como aquella que promueva una visión no sexista y androcéntrica de la sociedad.
- Sensibilizar y formar a la **comisión de fiestas** en materia de igualdad de género.

- Organizar campañas de prevención del acoso sexual y crear espacios seguros –como **puntos violetas** en fiestas.
- Realizar actividades dirigidas a mujeres y mixtas para que las mujeres participen en los **ámbitos y espacios culturales tradicionalmente masculinizados**.
- Difundir entre los centros escolares **criterios educativos** que integren la perspectiva de la coeducación en la realización de actividades, adquisición de libros, materiales, etc.
- Realizar talleres y actividades dirigidas a la infancia y juventud en la que se cuestionen estereotipos sexistas, desarrollen competencias sociales y personales, y promuevan la **ruptura de los roles de género en los estudios**, promoviendo la participación femenina en las titulaciones masculinizadas y viceversa.
- Facilitar **espacios para el encuentro, la socialización y el ocio transformador** de las personas jóvenes.
- Contribuir a la igualdad de oportunidades en el **uso del tiempo libre desde la infancia**, y realizar campañas de sensibilización de juegos y **juguetes no sexistas y no violentos**.
- Realizar **actividades coeducativas e intergeneracionales**, escuchando y reconociendo las voces y saberes de las personas más mayores, como talleres de cocina tradicional, de punto y ganchillo, clubes de lectura, cuenta cuentos, fomentando la participación mixta e intergeneracional.
- Fomentar la ruptura de estereotipos de género y la participación de mujeres en deportes tradicionalmente masculinos, y de hombres en deportes mayoritariamente femeninos a través de **campañas de visualización de mujeres y hombres destacados en estas disciplinas deportivas**.
- Planificar **estrategias para fomentar la actividad deportiva entre las niñas, chicas y mujeres**
- Fomentar la **práctica deportiva mixta**.
- Incluir en las **bases para las ayudas destinadas a la financiación de asociaciones y actividades deportivas** requisitos que premien la participación femenina y la inclusión de programas que fomenten el deporte femenino y la eliminación de estereotipos sexistas.

## SERVICIOS SOCIALES, SALUD Y BIENESTAR

- Sensibilizar y promover entre la ciudadanía **hábitos de vida saludables** para contribuir a su bienestar físico, emocional y psíquico desde una perspectiva de género.
- Desarrollar talleres dirigidos a las familias y facilitar herramientas para **fomentar hábitos de vida saludables en la infancia y juventud**: trastornos alimenticios, prevención sobre las adicciones, fomento de la autoestima, resolución pacífica de conflictos, adopción de una actitud crítica con respecto a los ideales de belleza socialmente establecidos, etc.
- Desarrollar campañas informativas y programas de **educación para la salud** dirigidos a las mujeres sobre el autocuidado y el desarrollo de hábitos, actividades saludables y los aspectos relacionados con su actividad reproductiva y las diversas etapas de la vida. Incluir en ellas información sobre **enfermedades y trastornos que inciden mayoritariamente en las mujeres** (prevención de cáncer de mama, cáncer de útero, trastornos de la alimentación, etc.).
- Desarrollar talleres de **educación afectivo-sexual** para toda la población, cubriendo todo el rango de edades.
- **Priorizar el acceso de las mujeres solas y/o con cargas familiares no compartidas y recursos socioeconómicos escasos** a los recursos formativos y a las bolsas de trabajo municipales, con el objetivo de impulsar su inserción socio profesional e independencia económica.
- Promover **actividades que favorezcan el bienestar físico y mental** de las mujeres y su participación en la vida social y pública, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables, mujeres mayores incluidas.
- Implicar a toda la comunidad en la **mejora de la calidad de vida de las personas mayores** a través de actividades como charlas en centros educativos, actividades culturales y de ocio intergeneracionales, encuentros para transmitir saberes y competencias, etc. para impulsar el sentimiento de valía y la autoestima.

## URBANISMO, ENTORNO PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

- Formar al personal técnico y político en la **aplicación de la perspectiva de género en las políticas de urbanismo, gestión de los espacios públicos y medioambiente.**

- Sensibilizar y formar a las personas **responsables de la planificación, diseño y mejoras en medio ambiente sobre la importancia de la participación de las mujeres** en los procesos que se desarrollen.
- Dar a conocer los **recursos facilitados por la Conselleria de urbanismo** para poder progresar sobre este eje.
- Realizar un **estudio en clave de género de la movilidad y seguridad urbana**, que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres y las especiales dificultades a las que se enfrentan las familias monomarentales, mujeres mayores y/o inmigrantes, personas sin hogar, etc. Involucrar a la población, especialmente la femenina, en dicho estudio. Subsanan las deficiencias encontradas.
- Realizar un **estudio sobre la nomenclatura de todas las vías urbanas y parques** del municipio para observar si existe una representación equilibrada de figuras femeninas. Será necesario crear una base de datos con mujeres del municipio, comarca y provincia para denominar las próximas calles, plazas o parques de Loriguilla.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

- Elaborar un **protocolo municipal para la detección, prevención y actuación ante la violencia de género**.
- Mantener y reforzar las **campañas y programas para la prevención y actuación frente a la violencia de género**, programando acciones a lo largo de todo el año. Hacer hincapié en contrarrestar en ellas los falsos mitos y leyendas y concienciar a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones. Involucrar a toda la ciudadanía, en especial a la juventud.
- Crear un apartado en la Web municipal contra la violencia de género donde se faciliten instrucciones sobre qué hacer en caso de violencia de género y teléfonos de contacto.

### 3.4. Finalidad y ejes estratégicos

A partir del estudio diagnóstico de situación se han ido detectando las fortalezas y áreas de mejora, perfilando las recomendaciones, configurando los ejes estratégicos, ajustando los objetivos operativos, diseñando las medidas y acciones de mejora, y definiendo los

mecanismos de gestión y seguimiento del Plan. La intención es que este plan sea, ante todo, un plan operativo e integral, de modo que, siendo este único, permita por una parte, actuar desde distintas áreas de gestión, a distintos niveles y en diversas direcciones, y por otra, coordinar su desarrollo de manera integrada, velar por su cumplimiento y evaluar de manera sistemática y continua las acciones desarrolladas a lo largo del horizonte temporal que marca su vigencia.

Este I PMIO tiene como objeto la promoción de la igualdad de mujeres y hombres a través de una serie de **ejes estratégicos para la transformación**, los cuales incorporan los siguientes contenidos:

- Estrategias para una **Gobernanza en igualdad** en el municipio de Loriguilla.
- Impulso de **la economía, el empleo, el emprendimiento y la capacitación profesional** de las mujeres.
- Desarrollo de **políticas que fomenten la participación de las mujeres** en los espacios de la vida pública, política y social, que refuercen el tejido asociativo igualitario del municipio, el **empoderamiento** de las mujeres y las niñas, y la **sensibilización y formación** en igualdad de la ciudadanía.
- Fomento de la **corresponsabilidad social y la conciliación** de la vida personal, familiar y profesional de toda la población.
- **Coeducación en valores igualitarios** para desarrollar las potencialidades y capacidades de cada persona.
- Consecución de una **cultura transformadora** para una ciudadanía más igualitaria mediante la incorporación de la perspectiva de género en actividades culturales, deportivas, de ocio y tiempo libre, y del ámbito de la salud y el bienestar.
- Desarrollo de políticas inclusivas de **mujeres en situación de vulnerabilidad social**.
- Construcción de **municipio y un entorno en clave de género**, corresponsable y cuidador.
- **Prevención y erradicación de las violencias machistas** que afectan a las mujeres solo por el hecho de serlo.

### 3.5. **Ámbito de actuación y población destinataria**

#### **Ámbito territorial:**

Este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y Trato de entre Mujeres y Hombres es de aplicación para toda la ciudadanía del territorio de Loriguilla.

#### **Ámbito personal:**

El plan se aplica a la totalidad de la ciudadanía. Será el personal técnico y político de las diferentes concejalías del Ayuntamiento de Loriguilla quien se encargará de tomar las medidas necesarias y previstas para conseguir los objetivos generales y específicos marcados. No obstante, el compromiso no debe ser adquirido exclusivamente por el personal municipal político y técnico, sino que debe ser la ciudadanía en su conjunto quien se corresponsabilice para llevar a buen puerto este proceso de transformación social que culmine en una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## 4. MAPA DE OBJETIVOS

### EJE 1: GOBERNANZA EN IGUALDAD

**Objetivo General:** *Impulsar políticas y estrategias para una gobernanza municipal en clave de género.*

**Objetivos específicos:**

1. **Integrar y proyectar el compromiso** del ayuntamiento con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
2. **Reforzar e incrementar los recursos municipales** para la consecución de la igualdad.
3. **Sensibilizar y formar al personal político y técnico** en materia de igualdad y políticas públicas para la igualdad.
4. Incorporar de manera transversal la **perspectiva de género en todas las políticas municipales.**
5. Recopilar **datos e indicadores para el seguimiento y evaluación** de las medidas e iniciativas municipales desde una perspectiva de género.
6. Garantizar una **comunicación inclusiva y no sexista.**

### EJE 2: ECONOMÍA, EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

**Objetivo General:** *Fomentar la autonomía económica, el empleo y la capacitación laboral de las mujeres del municipio, así como una cultura empresarial igualitaria.*

**Objetivos específicos:**

1. Transversalizar la perspectiva de género en el tejido empresarial y **combatir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.**
2. **Potenciar las competencias de las mujeres del municipio** para el acceso y la permanencia en el ámbito profesional y laboral.

### EJE 3: LIDERAZGO, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN

**Objetivo General:** *Construir una ciudadanía participativa, integradora, empoderadora e igualitaria.*

**Objetivos específicos:**

1. Incorporar **las necesidades y demandas de la población** en las políticas municipales.
2. Impulsar la **participación activa de las mujeres**, aumentando su presencia en espacios de influencia, representatividad y toma de decisiones.
3. Promover la participación ciudadana y el asociacionismo, transversalizando la **perspectiva de género en el tejido asociativo.**

### EJE 4: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

**Objetivo General:** *Impulsar una sociedad corresponsable y cuidadora*

**Objetivos específicos:**

1. Promover la **corresponsabilidad social**: Fortalecer los recursos para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
2. Dar a conocer a la ciudadanía los **recursos para una conciliación corresponsable** de la vida personal, familiar y laboral.
3. Promover la **corresponsabilidad de hombres y mujeres** en los cuidados a la infancia, personas dependientes y en el trabajo doméstico.

### EJE 5: COEDUCACIÓN TRANSFORMADORA

**Objetivo General:** *Transformar los roles y estereotipos de género desde la coeducación, fomentando el pleno desarrollo de cada persona en todas las dimensiones de la vida.*

**Objetivos específicos:**

1. Integrar la **perspectiva de género en los planes, programaciones y recursos** de los centros educativos.

2. **Impulsar la coeducación y promover valores igualitarios** en la ciudadanía a través de actividades con la Comunidad Educativa.
3. Cuestionar y **transformar los roles y estereotipos de género** en los estudios y las profesiones.

#### EJE 6: CULTURA TRANSFORMADORA

**Objetivo General:** *Impulsar la igualdad y el cambio social en la sociedad.*

**Objetivos específicos:**

1. Impulsar **campañas y acciones para la sensibilización, la educación y la transformación social.**
2. **Integrar la perspectiva de género** en la planificación, realización y evaluación de las actividades culturales, deportivas y de ocio para conseguir una participación igualitaria.
3. Potenciar y visibilizar las **figuras de mujeres referentes** en los distintos ámbitos del saber, del arte y de la cultura.
4. Incorporar la **perspectiva de género en la cultura y las fiestas** de Loriguilla.
5. Promover **espacios de ocio y disfrute del tiempo libre** transformadores, igualitarios e inclusivos.
6. Fomentar la **igualdad de oportunidades en el uso del tiempo libre** desde la infancia.
7. Fomentar una **práctica deportiva de mujeres y hombres** libre de estereotipos y roles de género.

#### EJE 7: UNA SOCIEDAD SALUDABLE E INCLUSIVA

**Objetivo general:** *Construir una sociedad saludable e inclusiva, trabajando en el bienestar y la integración social de las mujeres pertenecientes a los colectivos más vulnerables.*

**Objetivos específicos:**

1. **Promover la salud** de la ciudadanía **en clave de género.**
2. Dotar a las mujeres de **información, asesoramiento y recursos** que favorezcan su

autonomía personal, prestando especial atención a las mujeres en circunstancias diversas de vulnerabilidad social.

3. Promover actividades que favorezcan el **bienestar físico y mental de las mujeres** y su **integración y participación** en la vida social y pública.

#### EJE 8: MUNICIPIO Y ENTORNO EN CLAVE DE GÉNERO

**Objetivo General:** *Construir un municipio en clave de género, corresponsable, cuidador y sostenible.*

##### **Objetivos específicos:**

1. Integrar la **perspectiva de género en las políticas y proyectos urbanísticos, de gestión de la movilidad urbana, de los espacios públicos y del medioambiente.**
2. Transformar progresivamente el **espacio urbano** para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e incrementar la seguridad.
3. Equilibrar el **reconocimiento social de mujeres y hombres** que se realiza a través de elementos urbanos.

#### EJE 9: VIOLENCIAS MACHISTAS

**Objetivo General:** *Ampliar y reforzar las políticas y actuaciones dirigidas a erradicar la violencia de género.*

##### **Objetivos específicos:**

1. Reforzar los **recursos municipales** para la detección, prevención y actuación ante la violencia de género.
2. **Sensibilizar a la ciudadanía** sobre la violencia de género.

## 5. MEDIDAS

Eje Estratégico 1	Gobernanza en igualdad															
Objetivo general	Impulsar políticas y estrategias para una gobernanza municipal en clave de género															
Objetivo Específico	Integrar y proyectar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.															
Medida 1	Aprobación del I PMIO por el pleno.															
Descripción	Convocar el pleno y facilitar a todas las y los miembros el acceso al Informe Diagnóstico y el Plan de Igualdad para que puedan aprobar el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres de Loriguilla en el pleno.															
Público objetivo	Miembros del pleno del ayuntamiento Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Alcaldía Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Convocatoria del pleno															
Indicadores de resultados	Acta del pleno en la que se incorpore la aprobación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres de Loriguilla. Envío de la misma acta junto con el I PMIO a todos los departamentos															
Indicadores de impactos	Grado de conocimiento del Plan de Igualdad por parte del personal político Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
Medida 2	Difusión del I PMIO															
Descripción	Tras su aprobación, dar a conocer y difundir el I PMIO entre el personal político y técnico municipal, movimiento asociativo, agentes clave y la ciudadanía en su conjunto. Difundir en medios de comunicación, página web y redes sociales del ayuntamiento.															
Público objetivo	Personal político y técnico Tejido asociativo del municipio Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Alcaldía Comunicación Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de cumplimiento de objetivos de la Medida Grado de adecuación de la difusión															
Indicadores de impactos	Grado de conocimiento del Plan de Igualdad por parte del personal político y técnico municipal, por sexo Grado de conocimiento del Plan de Igualdad por el tejido asociativo municipal Grado de conocimiento del Plan de Igualdad por parte de la ciudadanía, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Reforzar e incrementar los recursos municipales para la consecución de la igualdad</b>															
<b>Medida 3</b>	<b>Comisión Transversal de Género</b>															
Descripción	<p>Crear la Comisión Transversal de Género del Ayuntamiento de Loriguilla como estructura clave para la aplicación de la perspectiva de género en todas las áreas de gestión municipal. Definir como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Composición y estructura de la Comisión.</li> <li>- Definición de las funciones de la Comisión.</li> <li>- Formación para la mejora de las competencias de las personas integrantes de la Comisión.</li> <li>- Programación de reuniones trimestrales durante la vigencia del Plan.</li> <li>- Planificación de la ejecución de las medidas de cada una de las líneas estratégicas del Plan.</li> <li>- Seguimiento de la implementación de las medidas reflejadas en las líneas estratégicas del Plan.</li> <li>- Metodología conjunta de trabajo que permita coordinar a todas aquellas personas involucradas en la consecución de las acciones previstas.</li> </ul> <p>Se visibilizará y difundirá el trabajo de la Comisión Transversal de Género a través de los canales de difusión propios del Ayuntamiento.</p>															
Público objetivo	Comisión Transversal de Género															
Responsables de implantación	Área de Igualdad Todas las áreas del Ayuntamiento															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
		X														
Indicadores de procesos	Número de reuniones previstas de la Comisión, por año Número previsto de documentos elaborados para la implementación de las medidas															
Indicadores de resultados	Número de reuniones previstas, por año / Número de reuniones realizadas, por año Número previsto de documentos elaborados / Número final de documentos elaborados Número de noticias publicadas acerca del trabajo de la Comisión Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de actividad de la Comisión Transversal de Género Grado de difusión del trabajo de la Comisión Transversal de Género Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 4</b>	<b>Partida presupuestaria para implementar el I PMIO</b>															
Descripción	Realizar una dotación presupuestaria para destinar recursos económicos de las diferentes áreas municipales para poder implantar las acciones reflejadas en el mismo.															
Responsables de implantación	Alcaldía Comisión Transversal de Género Todas las áreas del Ayuntamiento															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida Instrucción de Alcaldía para realizar la dotación presupuestaria Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida / Número final de acciones necesarias para la implementación de la Medida															

	Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Dotación presupuestaria anual realizada Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de utilización de la dotación presupuestaria Grado de implementación de la medida															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Sensibilizar y formar al personal político y técnico en materia de igualdad y políticas públicas para la igualdad.</b>															
<b>Medida 5</b>	<b>Formación básica en igualdad de oportunidades</b>															
Descripción	Realizar formación dirigida al personal político y técnico municipal sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y políticas públicas de igualdad. Homologar la formación para hacerla más atractiva a todo el personal.															
Público objetivo	Personal político y técnico															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de docentes, por sexo Número de personas convocadas, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número final de personas asistentes a la formación, por sexo Grado de adecuación de la publicidad Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo															
Indicadores de impactos	Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en todas las políticas municipales</b>															
<b>Medida 6</b>	<b>Formación en transversalización de las políticas de igualdad.</b>															
Descripción	Realizar formación dirigida al Equipo de Gobierno Municipal sobre cómo transversalizar la igualdad de género en la Administración Local. Homologar la formación para hacerla más atractiva a todo el personal.															
Público objetivo	Toda la corporación municipal															
Responsables de implantación	Alcaldía Comisión Transversal de Género Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de docentes, por sexo Número de personas convocadas, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número final de personas asistentes a la formación, por sexo Grado de adecuación de la publicidad Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo															
Indicadores de impactos	Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas, por sexo															
	Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 7</b>	<b>Formación en presupuestos con perspectiva de género</b>															

Descripción	Realizar formación dirigida al Equipo de Gobierno Municipal y al personal técnico con responsabilidad presupuestaria sobre la realización de presupuestos con perspectiva de género e informes de impacto de género. Homologar la formación para hacerla más atractiva a todo el personal.															
Público objetivo	Equipo de Gobierno, personal técnico, corporación municipal.															
Responsables de implantación	Alcaldía Comisión Transversal de Género Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de docentes, por sexo Número de personas convocadas, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número final de personas asistentes a la formación, por sexo Grado de adecuación de la publicidad Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo															
Indicadores de impactos	Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 8</b>	<b>Cláusulas de igualdad en pliegos de contratación y en convocatorias de subvenciones</b>															
Descripción	Incorporar cláusulas de género en los pliegos técnicos para la contratación pública, y en la regulación de la concesión de subvenciones, como criterio objetivo de ponderación y adjudicación para la contratación o la concesión de subvenciones, con la finalidad de apoyar aquellos proyectos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y presenten informes de impacto de género.															
Público objetivo	Entidades que se presenten a concursos de contratación y a convocatorias de subvenciones															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Todas las áreas del Ayuntamiento															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida / Número final de acciones necesarias para la implementación de la Medida Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Comparativa de las cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación económico / administrativos y técnicos, cada año de vigencia del I Plan Municipal de Igualdad Comparativa de las cláusulas de igualdad en las convocatorias de subvenciones, cada año de vigencia del I Plan Municipal de Igualdad Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Recopilar datos e indicadores para el seguimiento y evaluación de las medidas e iniciativas municipales desde una perspectiva de género</b>															
<b>Medida 9</b>	<b>Indicadores para el seguimiento y evaluación de las medidas e iniciativas municipales</b>															

Descripción	Diseñar e implementar un sistema de indicadores práctico, realista y eficaz, que permita el seguimiento y la evaluación para garantizar que las iniciativas y medidas impulsadas por el ayuntamiento cumplan con unos estándares de igualdad. Estos indicadores servirán asimismo para realizar el seguimiento y la evaluación continua del I Plan Municipal de Igualdad, y para facilitar la realización de los ajustes necesarios para la implementación de las medidas propuestas.															
Público objetivo	Todas las áreas del Ayuntamiento															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Todas las áreas del Ayuntamiento															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida / Número final de acciones necesarias para la implementación de la Medida Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de mejora del conocimiento de la situación de las mujeres y hombres Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 10</b>	<b>Recogida de datos desagregados por sexo</b>															
Descripción	Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo, tanto cualitativos como cuantitativos, en todos los departamentos municipales, acciones y programas.															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Responsables de las áreas funcionales del Ayuntamiento															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida / Número final de acciones necesarias para la implementación de la Medida Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de mejora del conocimiento de la situación de las mujeres y hombres Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Garantizar una comunicación inclusiva y no sexista.</b>															
<b>Medida 11</b>	<b>Protocolo de comunicación inclusiva y no sexista</b>															
Descripción	Elaborar y difundir un protocolo de comunicación inclusiva y no sexista de aplicación tanto a las comunicaciones internas y externas como a la documentación del Ayuntamiento eliminando aspectos sexistas del lenguaje. Revisar el contenido de la página web y corregirlo en base a dicho protocolo.															
Público objetivo	Todas las áreas del Ayuntamiento															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Comunicación															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Recursos puestos a disposición de la medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de utilización de una comunicación no sexista e inclusiva Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 12</b>	<b>Formación en comunicación no sexista e inclusiva</b>															
Descripción	Formar en el uso de un lenguaje y de las imágenes inclusivo y no sexista a las nuevas incorporaciones al personal municipal, especialmente a las personas responsables de la página web y de la documentación del ayuntamiento. Homologar la formación para hacerla más atractiva al personal.															
Público objetivo	Personal responsable de la web y de la documentación municipal Todo el personal municipal que desee participar															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Comunicación															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de docentes, por sexo Número de personas convocadas, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número final de personas asistentes a la formación, por sexo Grado de adecuación de la publicidad Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo															
Indicadores de impactos	Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Eje Estratégico 2</b>	<b>Economía, empleo, emprendimiento y capacitación profesional</b>															
<b>Objetivo general</b>	<b>Fomentar la autonomía económica, el empleo y la capacitación laboral de las mujeres del municipio, así como una cultura empresarial igualitaria</b>															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Combatir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y transversalizar la perspectiva de género en el tejido empresarial</b>															
<b>Medida 13</b>	<b>Informar sobre la normativa laboral y los recursos existentes en materia de igualdad</b>															
Descripción	Informar a las empresas sobre la normativa existente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito empresarial, y sobre los recursos de asesoramiento existentes. Informar sobre la normativa relativa a los Registros Retributivos y los Planes de Igualdad en las empresas y fomentar su implementación.															
Público objetivo	Tejido empresarial del municipio															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Servicios Municipales de Formación y Empleo															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de cumplimiento de objetivos de la Medida Grado de adecuación de la difusión															
	Grado de conocimiento de la normativa y los recursos existentes, por sexo															

Indicadores de impactos	Número de consultas atendidas, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Medida 14</b>	<b>Erradicar la discriminación por razón de sexo en el ámbito de la plantilla municipal</b>															
Descripción	Al vencimiento del actual Plan de Igualdad de Recursos Humanos del Ayuntamiento, realizar un nuevo plan incorporando una Valoración de Puestos de Trabajo y una Auditoría Salarial, tal y como queda establecido en la legislación vigente. Prestar especial atención a la igualdad de condiciones en los puestos de trabajo de igual valor.															
Público objetivo	Plantilla municipal															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Recursos Humanos del ayuntamiento															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de cumplimiento de objetivos de la Medida Grado de adecuación de la difusión															
Indicadores de impactos	Grado de conocimiento de la normativa y los recursos existentes, por sexo Número de consultas atendidas, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Potenciar las competencias de las mujeres para el acceso y la permanencia en el ámbito profesional y laboral.</b>															
<b>Medida 15</b>	<b>Promoción del emprendedurismo femenino</b>															
Descripción	Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.															
Público objetivo	Población activa femenina de Loriguilla															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Servicios Municipales de Formación y Empleo															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de consultas atendidas por año Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de nuevas emprendedoras tras la implementación de la medida Número de emprendedoras consolidadas tras la implementación de la medida Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Medida 16</b>	<b>Erradicación de la brecha tecnológica de género</b>															
Descripción	Fomentar el acceso en igualdad de condiciones a las tecnologías, no sólo como usuarias sino como generadoras y creadoras de las mismas. Realizar cursos/programas de formación para mujeres en las TIC. Promover mediante campañas de sensibilización la importancia de la capacitación de mujeres en las TIC.															
Público objetivo	Mujeres de Loriguilla															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Servicios Municipales de Formación y Empleo															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

Indicadores de procesos	Número de docentes, por sexo Número de personas convocadas, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número final de personas asistentes a la formación, por sexo Grado de adecuación de la publicidad Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo															
Indicadores de impactos	Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Eje Estratégico 3</b>	<b>Liderazgo, empoderamiento y participación</b>															
<b>Objetivo general</b>	<b>Construir una ciudadanía participativa, integradora, empoderadora e igualitaria.</b>															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Incorporar las necesidades y demandas de la población en las políticas municipales</b>															
<b>Medida 17</b>	<b>Canales de participación virtual y presencial</b>															
Descripción	Fomentar las consultas y la participación ciudadana para incorporar las necesidades y demandas de la población en la gestión y políticas municipales, desde una perspectiva de género. Habilitar canales de participación presencial y virtual para facilitar el acceso a toda la ciudadanía en igualdad de condiciones.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Participación Ciudadana															
Calendarización	2024	2025				2026				2027				2028		
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Canales de participación virtual y presencial establecidos Grado de adecuación de la difusión Número y naturaleza de inputs recibidos, por sexo Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de incorporación de los inputs recibidos en la gestión municipal, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Impulsar la participación activa de las mujeres, aumentando su presencia en espacios de influencia, representatividad y toma de decisiones</b>															
<b>Medida 18</b>	<b>Taller de liderazgo y empoderamiento para mujeres</b>															
Descripción	Realizar talleres de liderazgo para mujeres, en el que entre otros aspectos se trabajen el empoderamiento, el autocuidado y el síndrome de la impostora.															
Público objetivo	Mujeres de Loriguilla															
Responsables de implantación	Área de Servicios Sociales Comisión Transversal de Género															
Calendarización	2024	2025				2026				2027				2028		
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de docentes, por sexo Número de personas convocadas, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número final de personas asistentes a la formación, por sexo Grado de adecuación de la publicidad Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo															
	Número de mujeres beneficiarias															

Indicadores de impactos	Grado de aceptación del taller Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Medida 19</b>	<b>Presencia equilibrada entre mujeres y hombres</b>															
Descripción	Elaborar y difundir un Compromiso del Ayuntamiento para alcanzar una presencia equilibrada (40%-60%-40%) de mujeres y hombres en la creación de equipos como Consejos sectoriales, Comisiones, Jurados, Grupos de trabajo, Mesas de contratación, etc.															
Público objetivo	Todas las áreas del Ayuntamiento															
Responsables de implantación	Alcaldía Comisión Transversal de Género															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Redacción del documento de compromiso Grado de adecuación de la difusión Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de mujeres incorporadas en los equipos municipales Número y naturaleza de equipos liderados por mujeres / equipos liderados por hombres Evolución de la composición de los diferentes equipos Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Promover la participación ciudadana y el asociacionismo, transversalizando la perspectiva de género en el tejido asociativo.</b>															
<b>Medida 20</b>	<b>Comisión y espacios de participación ciudadana</b>															
Descripción	Crear una comisión de participación ciudadana, para dinamizar y potenciar el tejido asociativo y la realización conjunta de actividades. Crear y facilitar espacios de encuentro para los colectivos y asociaciones, donde fomentar la participación mixta e intergeneracional. Procurar incorporar la perspectiva de género en todas las actividades que se realicen.															
Público objetivo	Tejido asociativo del municipio Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Participación Ciudadana															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de entidades en la ejecución de la Medida, por naturaleza y sexo de liderazgo Número de encuentros programados Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de entidades en la ejecución de la Medida, por naturaleza y sexo de liderazgo / Número final de entidades en la ejecución de la Medida, por naturaleza y sexo de liderazgo Número de encuentros programados/Número de encuentros realizados Comisión creada Espacio(s) generados Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número y tipología de proyectos/actividades desarrolladas que incorporan la perspectiva de género															

	Grado de aceptación de la medida, por naturaleza de la asociación. Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Medida 21</b>	<b>Actividades para la incorporación de la perspectiva de género en el tejido asociativo</b>															
Descripción	Organizar talleres y actividades con las asociaciones en los que trabajar la manera de incorporar la perspectiva de género en sus actividades. Organizar encuentros para fomentar que las asociaciones trabajen conjuntamente para el fomento y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.															
Público objetivo	Tejido asociativo del municipio															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Participación Ciudadana															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de entidades en la ejecución de la Medida, por naturaleza y sexo de liderazgo Número de encuentros programados Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de entidades en la ejecución de la Medida, por naturaleza y sexo de liderazgo / Número final de entidades en la ejecución de la Medida, por naturaleza y sexo de liderazgo Número de encuentros programados/Número de encuentros realizados Grado de adecuación de la difusión Número y naturaleza de inputs recibidos, por sexo Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Mejora del clima y la interacción del tejido asociativo Grado de aceptación de la medida, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Medida 22</b>	<b>Fomentar el asociacionismo de mujeres</b>															
Descripción	Facilitar espacios en los que las mujeres puedan encontrarse, compartir inquietudes y necesidades en base a sus intereses. Proporcionar información sobre los requisitos necesarios para constituirse como asociación, dónde encontrar fuentes de financiación, etc.															
Público objetivo	Mujeres de Loriguilla Tejido asociativo del municipio															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Participación Ciudadana															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de encuentros programados Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de encuentros programados/Número de encuentros realizados Grado de adecuación de la difusión Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de personas incorporadas en asociaciones, por sexo Número de proyectos de nuevas asociaciones															
	Grado de aceptación de la medida, por sexo															

	Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Medida 23</b>	<b>Fomentar la presencia de mujeres en las asociaciones y en sus puestos de liderazgo y toma de decisiones</b>															
Descripción	Establecer medidas positivas para fomentar la participación femenina en las asociaciones, como socias, y en los espacios de toma de decisiones y liderazgo. Por ejemplo, en la concesión de subvenciones, primar aquellos colectivos que tengan una distribución equilibrada (40%-60%) entre sus socios y socias, y aquellos que tengan una participación equilibrada en los espacios de toma de decisiones y liderazgo (junta directiva y presidencia).															
Público objetivo	Mujeres de Loriguilla Tejido asociativo del municipio															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Participación Ciudadana															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida / Número final de acciones necesarias para la implementación de la Medida Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Evolución de la participación femenina en las asociaciones a todos los niveles Grado de aceptación de la medida, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Eje Estratégico 4</b>	<b>Corresponsabilidad social</b>															
<b>Objetivo general</b>	<b>Impulsar una sociedad corresponsable y cuidadora</b>															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Promover la corresponsabilidad social: Fortalecer los recursos para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.</b>															
<b>Medida 24</b>	<b>Recursos y espacios para la conciliación corresponsable</b>															
Descripción	Fortalecer los servicios y recursos para la atención a la infancia y a las personas mayores y dependientes. Crear y facilitar espacios amables para la crianza: lugares donde estar con las y los bebés, instalación de cambiadores (en baños de ambos sexos o espacios accesibles por ambos sexos) y espacios de lactancia en edificios públicos.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Servicios Sociales															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de personas beneficiarias, por sexo Número de familias beneficiarias Grado de aceptación de las acciones, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															

<b>Medida 25</b>	<b>Facilitar la participación de todas las personas en las actividades impulsadas por el ayuntamiento</b>															
Descripción	Procurar que las actividades formativas, reuniones o actividades se realicen en horarios compatibles con la realidad de las mujeres. Proporcionar servicio de ludoteca o espacios de cuidados durante la realización de actividades para facilitar la asistencia de las personas que cuidan.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Servicios Sociales															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de personas beneficiarias, por sexo Número de familias beneficiarias															
	Evolución del número de personas participantes en las actividades, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Dar a conocer a la ciudadanía los recursos para una conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral</b>															
<b>Medida 26</b>	<b>Mapa de recursos para la conciliación corresponsable</b>															
Descripción	Elaborar y difundir un Mapa con los recursos disponibles en materia de conciliación, con el fin de facilitar el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el empleo y aumentar la corresponsabilidad de hombres en los cuidados. Promover actuaciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad a toda la familia, así como de la distribución equilibrada del tiempo de mujeres y hombres y el derecho del uso del tiempo de ocio para las mujeres.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Servicios Sociales															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Grado de difusión del Mapa de recursos Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de conocimiento del Mapa de recursos por la ciudadanía, por sexo Grado de participación ciudadana, por sexo Grado de aceptación de las acciones, por sexo Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado a la infancia, personas dependientes y trabajo doméstico.</b>															
<b>Medida 27</b>	<b>Sensibilización para la corresponsabilidad</b>															

Descripción	Realizar jornadas, talleres y acciones de sensibilización que fomenten el debate público sobre la necesidad de distribuir equilibradamente el tiempo de mujeres y hombres y promover la corresponsabilidad a nivel familiar y social. Concretamente: - En los centros educativos (escuela infantil y CEIP). - Con la Asociación de Familias del alumnado CEIP Castillo del Real. - Estudiar la manera de incorporar en las acciones a las familias con personas mayores dependientes. - Realizar algunas de las actividades en familia.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Servicios Sociales															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de personas beneficiarias, por sexo Número de familias beneficiarias Grado de aceptación de las acciones, por sexo															
	Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Eje Estratégico 5</b>	<b>Coeducación transformadora</b>															
<b>Objetivo general</b>	<b>Transformar los roles y estereotipos de género desde la coeducación, fomentando el pleno desarrollo de cada persona en todas las dimensiones de la vida</b>															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Integrar la perspectiva de género en los planes, programaciones y recursos de los centros educativos</b>															
<b>Medida 28</b>	<b>Criterios educativos en clave de género</b>															
Descripción	Difundir entre los centros escolares criterios educativos para incluir la perspectiva de género en los planes y programaciones anuales. Difundir criterios y herramientas para integrar la perspectiva de la coeducación en la realización de actividades, adquisición de libros, materiales, etc.															
Público objetivo	Personal Área de Educación Personal Docente															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Educación															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Grado de adecuación de la difusión Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de aceptación de la medida, por sexo															
	Incorporación de la perspectiva de género y la coeducación en las sucesivas actividades, adquisiciones de libros y materiales, etc. Otros impactos directos / indirectos no previstos															

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Impulsar la coeducación y promover valores igualitarios en la ciudadanía a través de actividades con la Comunidad Educativa</b>															
<b>Medida 29</b>	<b>Coeducación en acción</b>															
Descripción	Llevar a cabo actividades coeducativas (adaptadas a cada etapa) en los Centros Educativos, involucrando al alumnado pero también al personal docente, el AMPA y las familias, buscando el mayor impacto posible en la ciudadanía. Ejemplos: Cuentos, juegos cooperativos, videos musicales, cortos audiovisuales, recursos digitales, etc.															
Público objetivo	Comunidad Educativa Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Educación															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de personas participantes, por sexo															
	Grado de aceptación de las acciones, por sexo															
	Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Cuestionar y transformar los roles y estereotipos de género en los estudios y las profesiones.</b>															
<b>Medida 30</b>	<b>Talleres y actividades para el cuestionamiento y ruptura de estereotipos en el ámbito de los estudios</b>															
Descripción	Realizar talleres y actividades dirigidas a la infancia y juventud en la que se cuestionen estereotipos sexistas, desarrollen competencias sociales y personales, y promuevan la ruptura de los roles de género en los estudios, promoviendo la participación femenina en las titulaciones masculinizadas y viceversa.															
Público objetivo	Personal Área de Educación Personal Docente															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Educación															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Número de personas participantes, por sexo Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de aceptación de la medida, por sexo Grado de aceptación de las acciones, por sexo Evolución en las elecciones de estudios por parte de chicos y chicas Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Eje Estratégico 6</b>	<b>Cultura transformadora</b>															

<b>Objetivo general</b>	<b>Impulsar la igualdad y el cambio social en la sociedad.</b>															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Impulsar campañas y acciones para la sensibilización, la educación y la transformación social</b>															
<b>Medida 31</b>	<b>Campañas y acciones para la transformación social</b>															
Descripción	Mantener y reforzar las campañas y acciones para la sensibilización, la educación y la transformación social. Poner el foco en la prevención y actuación frente a la violencia de género, la corresponsabilidad y las relaciones sanas e igualitarias. Desestacionalizar dichas campañas, realizando acciones, además de en las fechas clave del 8M y 25N, en otras fechas repartidas a lo largo del año. Incidir en la participación masculina en las mismas.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Participación Ciudadana															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de acciones necesarias para la implementación de la Medida Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Número de personas participantes, por sexo Grado de implementación de la medida															
	Grado de aceptación de la medida, por sexo Grado de aceptación de las acciones, por sexo Grado de sensibilización entre la ciudadanía, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
Indicadores de impactos	Grado de aceptación de la medida, por sexo Grado de aceptación de las acciones, por sexo Grado de sensibilización entre la ciudadanía, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Integrar la perspectiva de género en la planificación, realización y evaluación de las actividades culturales, deportivas y de ocio para conseguir una participación igualitaria</b>															
<b>Medida 32</b>	<b>Brechas de género en la cultura, el deporte y el ocio</b>															
Descripción	Realizar un estudio sobre la brecha de género en el acceso a la cultura, al deporte y el ocio en el municipio. Para ello será necesario elaborar y mantener un registro de la participación de niñas, niños, jóvenes de ambos sexos, mujeres y hombres en las actividades culturales, deportivas y de tiempo libre que se organicen en el municipio.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Grado de implementación de la medida															
	Evolución de la brecha en las diferentes áreas a lo largo del tiempo															

Indicadores de impactos	Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 33</b>	<b>Evaluaciones previas de impacto de género</b>															
Descripción	Realizar evaluaciones previas del impacto de género en las propuestas de actividades culturales, deportivas y de ocio que se lleven a cabo en el municipio y favorecer aquellas que fomenten la participación igualitaria.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Resto de áreas implicadas en la organización de actividades															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Ratio de participación en las diferentes actividades por sexo Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Evolución del tipo y cantidad de actividades con perspectiva de género organizadas Evolución de la participación en las diferentes actividades por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Potenciar y visibilizar las figuras de mujeres referentes en los distintos ámbitos del saber, del arte y de la cultura.</b>															
<b>Medida 34</b>	<b>Figuras referentes en el saber, el arte y la cultura</b>															
Descripción	Realizar acciones para impulsar y visibilizar la creación científica, cultural y artística de las mujeres, histórica y contemporánea, así como aquella que promueva una visión no sexista y androcéntrica de la sociedad.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Cultura Área de Educación															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de acciones previstas / Número final de acciones Número de personas participantes, por sexo Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de sensibilización entre la ciudadanía, por sexo															
	Otros impactos directos / indirectos no previstos															

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la cultura y las fiestas de Loriguilla</b>															
<b>Medida 35</b>	<b>Fiestas con perspectiva de género</b>															
Descripción	Favorecer que los programas y actividades festivas garanticen la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Para ello se propone: - Sensibilizar y formar a la comisión de fiestas en materia de igualdad de género - Facilitar la inclusión de las mujeres en aquellos ámbitos de las fiestas tradicionalmente masculinizados - No programar contenidos culturales o musicales que puedan lanzar mensajes sexistas o denigrantes hacia las mujeres - Cuestionar prácticas culturales tradicionales promotoras de valores machistas															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Cultura Área de Fiestas Área de Juventud Resto de áreas que programen actividades culturales y musicales															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida															
Indicadores de resultados	Número de acciones previstas															
	Recursos puestos a disposición de la Medida															
	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida															
Indicadores de impactos	Número de acciones previstas / Número final de acciones															
	Número de personas participantes en los ámbitos tradicionalmente masculinizados, por sexo															
	Proporción de artistas y profesionales de la cultura, por sexo, en las programaciones culturales y musicales, por año.															
	Grado de implementación de la medida															
Objetivo Específico	Grado de adecuación al principio de igualdad de los contenidos programados															
	Grado de sensibilización entre la ciudadanía, por sexo															
	Evolución de la participación femenina en los ámbitos masculinizados															
	Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Promover espacios de ocio y disfrute del tiempo libre transformadores, igualitarios e inclusivos</b>															
<b>Medida 36</b>	<b>Espacios para el encuentro y el ocio transformador</b>															
Descripción	Facilitar espacios para el encuentro, la socialización y el ocio transformador de las personas jóvenes. Dotar de contenido y programar actividades involucrando a la juventud con tal fin. Procurar que las actividades proyectadas incorporen la perspectiva de género.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía, en especial la juventud															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Cultura Área de Juventud Resto de áreas que programen actividades culturales y musicales															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	

	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida Espacio previsto Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Espacio creado Número de acciones previstas / Número final de acciones Número de consultas atendidas, por sexo, por año															
Indicadores de impactos	Evolución del tipo y cantidad de actividades con perspectiva de género organizadas Evolución de la participación en las diferentes actividades por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 37</b>	<b>Puntos violetas en fiestas y espacios de ocio</b>															
Descripción	Facilitar espacios seguros al que pueden acudir las mujeres si se ven en situación de violencia sexual, donde se les informará y acompañará. El Punto contará con material divulgativo y recursos, y estará atendido por agentes de igualdad, con formación para la atención a víctimas de violencia de género. Los Puntos violetas serán instalados en fechas concretas, tales como las fiestas patronales.															
Público objetivo	Mujeres de Loriguilla, en especial jóvenes en contextos de fiesta y ocio Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Cultura Área de Fiestas Área de Juventud Resto de áreas que programen actividades culturales y musicales															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de Puntos violetas previstos Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de Puntos violetas instalados por año Número de eventos con instalación de punto violeta Número de consultas atendidas, por sexo, por año															
Indicadores de impactos	Evolución de los casos de violencia sexual anualmente Evolución de las consultas atendidas, por sexo, por año Otros impactos directos / indirectos no previstos															

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Fomentar la igualdad de oportunidades en el uso del tiempo libre desde la infancia</b>															
<b>Medida 38</b>	<b>Campaña del juego y el juguete no sexista, no violento</b>															
Descripción	Contribuir a la igualdad de oportunidades en el uso del tiempo libre desde la infancia, desarrollando una campaña de sensibilización sobre juegos y juguetes no sexistas y no violentos para concienciar a la ciudadanía sobre la importancia del uso del tiempo libre y el juego para transmitir valores de igualdad.															
Público objetivo	Población infantil y sus familiares Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Comunicación															
	Área de infancia y Juventud															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de adecuación de la difusión Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de difusión de la campaña en medios Grado de impacto en redes sociales de la campaña Grado de conocimiento de la campaña entre la ciudadanía, por sexo Cambios de actitudes de la población infantil antes los juegos sexistas y/o violentos observados por el profesorado Grado de sensibilización entre la ciudadanía, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Fomentar una práctica deportiva de mujeres y hombres libre de estereotipos y roles de género</b>															
<b>Medida 39</b>	<b>Deporte sin estereotipos de género</b>															
Descripción	Fomentar la ruptura de estereotipos de género y la participación de mujeres en deportes tradicionalmente masculinos, y de hombres en deportes mayoritariamente femeninos a través de campañas de visualización de mujeres y hombres destacados en estas disciplinas deportivas.															
Público objetivo	Deportistas de ambos sexos Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Comunicación															
	Área de Deportes Área de infancia y Juventud															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida															

	Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de adecuación de la difusión Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de difusión de la campaña en medios Grado de impacto en redes sociales de la campaña Grado de participación femenina en deportes tradicionalmente masculinos y viceversa Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 40</b>	<b>Fomento de la práctica deportiva en niñas y mujeres</b>															
Descripción	Planificar, junto con el tejido deportivo municipal estrategias para fomentar la actividad deportiva entre las niñas, chicas y mujeres, incluidas las mayores.															
Público objetivo	Deportistas de El Loriguilla, en especial mujeres y niñas que practican deporte															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Deportes Área de infancia y Juventud															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de áreas implicadas en la implementación de la Medida / Número final de áreas implicadas en la implementación de la Medida Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de adecuación de la difusión Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de difusión entre las mujeres, jóvenes y niñas. Grado de participación en las actividades deportivas de mujeres, jóvenes y niñas Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 41</b>	<b>Actividades deportivas mixtas</b>															
Descripción	Potenciar la práctica deportiva y las competiciones mixtas en diferentes disciplinas deportivas, y en todas las categorías/edades, para fomentar la coeducación y la erradicación de estereotipos sexistas en el deporte.															
Público objetivo	Deportistas de ambos sexos															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Deportes															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de deportistas participantes, por sexo Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															

Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número previsto de deportistas participantes, por sexo / Número final de deportistas participantes, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Número de competiciones mixtas creadas en cada categoría Grado de implementación de la medida																																																
Indicadores de impactos	Grado de participación en las actividades deportivas mixtas, por sexo Grado de impacto en la ciudadanía, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos																																																
<b>Eje Estratégico 7</b>	<b>Una sociedad saludable e inclusiva</b>																																																
<b>Objetivo general</b>	<b>Construir una sociedad saludable e inclusiva, trabajando en el bienestar y la integración social de las mujeres pertenecientes a los colectivos más vulnerables</b>																																																
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Promover la salud de la ciudadanía en clave de género</b>																																																
<b>Medida 42</b>	<b>Escuela / Talleres de hábitos de vida saludables</b>																																																
Descripción	Desarrollar talleres dirigidos a la población infantil y juvenil y a sus familias y facilitar herramientas para fomentar hábitos de vida saludables en la infancia y juventud, donde se aborden temas como: - trastornos alimenticios, - prevención de las adicciones, - fomento de la autoestima, - resolución pacífica de conflictos, adopción de una actitud crítica con respecto a los ideales de belleza socialmente establecidos, - salud digital, - etc.																																																
Público objetivo	Población infantil y juvenil y sus familiares																																																
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Salud																																																
Calendarización	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">2024</th> <th colspan="4">2025</th> <th colspan="4">2026</th> <th colspan="4">2027</th> <th colspan="2">2028</th> </tr> <tr> <th>3T</th> <th>4T</th> <th>1T</th> <th>2T</th> <th>3T</th> <th>4T</th> <th>1T</th> <th>2T</th> <th>3T</th> <th>4T</th> <th>1T</th> <th>2T</th> <th>3T</th> <th>4T</th> <th>1T</th> <th>2T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	2024		2025				2026				2027				2028		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T																
2024		2025				2026				2027				2028																																			
3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T																																		
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas Número previsto de participantes Recursos puestos a disposición de la Medida																																																
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Número previsto de participantes / Número final de participantes Grado de satisfacción de las personas participantes Grado de adecuación de la publicidad Grado de implementación de la medida																																																
Indicadores de impactos	Grado de información obtenido por las personas participantes Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos																																																
<b>Medida 43</b>	<b>Escuela de salud</b>																																																

Descripción	Desarrollar un programa de sensibilización y educación en salud con perspectiva de género dirigido a las mujeres que incluya contenido como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- patologías asociadas al género</li> <li>- autocuidados</li> <li>- desarrollo de hábitos y actividades saludables</li> <li>- adicciones</li> <li>- derechos sexuales y reproductivos</li> <li>- salud reproductiva</li> <li>- climaterio y menopausia</li> <li>- envejecimiento saludable</li> </ul> Fomentar la participación de las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables. Se puede hacer coincidir con el 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.															
Público objetivo	Mujeres de Loriguilla															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Salud															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número de acciones previstas															
Indicadores de resultados	Número previsto de participantes															
	Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de impactos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo /															
	Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
Indicadores de procesos	Número de acciones previstas / Número final de acciones															
	Número previsto de participantes / Número final de participantes															
Indicadores de resultados	Grado de satisfacción de las participantes															
	Grado de adecuación de la publicidad															
Indicadores de impactos	Grado de implementación de la medida															
	Grado de información obtenido por las participantes															
Indicadores de procesos	Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas, por sexo															
	Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Medida 44</b>	<b>Talleres de educación afectivo-sexual para todas las edades</b>															
Descripción	Desarrollar talleres de educación afectivo-sexual para toda la población, cubriendo todo el rango de edades.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número de acciones previstas															
Indicadores de resultados	Número previsto de participantes															
	Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de impactos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo /															
	Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
Indicadores de procesos	Número de acciones previstas / Número final de acciones															
	Número previsto de participantes / Número final de participantes															
Indicadores de resultados	Grado de satisfacción de las personas participantes															
	Grado de adecuación de la publicidad															

	Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de información obtenido por las personas participantes Comparativa del número de solicitudes en sucesivas acciones formativas, por sexo Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Dotar a las mujeres de información, asesoramiento y recursos que favorezcan su autonomía personal, prestando especial atención a las mujeres en circunstancias diversas de vulnerabilidad social</b>															
<b>Medida 45</b>	<b>Inserción laboral de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables</b>															
Descripción	Priorizar el acceso de las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables a los recursos formativos y a las bolsas de trabajo municipales, con el objetivo de impulsar su inserción socio profesional e independencia económica. Para ello, se asignará una puntuación de cara a la baremación en los casos de mujeres: - Al frente de familias monomarentales o con cargas familiares no compartidas - Con cargas por familiares dependientes - Con recursos socioeconómicos escasos - En situación de desempleo de larga duración - Víctimas de violencia de género - Con falta de experiencia laboral demostrable															
Público objetivo	Mujeres de Loriguilla pertenecientes a colectivos vulnerables															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Servicios Municipales de Formación y Empleo Área de Servicios Sociales Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número de mujeres de colectivos vulnerables beneficiarias de los recursos formativos municipales Número de mujeres de colectivos vulnerables beneficiarias incorporada en las bolsas de empleo municipales Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Grado de inserción laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad, por año Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Promover actividades que favorezcan el bienestar físico y mental de las mujeres y su integración y participación en la vida social y pública</b>															
<b>Medida 46</b>	<b>Actividades intergeneracionales para el bienestar personal y relacional</b>															
Descripción	Fomentar espacios de participación conjunta, mixta e intergeneracional, reconociendo y valorando las voces, saberes y experiencias de las personas mayores, especialmente las mujeres. Propuestas de actividades concretas: talleres de cocina tradicional, punto y ganchillo, juegos tradicionales, club de lectura, cuenta cuentos...															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Servicios Sociales Área de Educación Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas Número previsto de participantes Recursos puestos a disposición de la Medida																																																
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Número previsto de participantes / Número final de participantes Grado de satisfacción de las participantes Grado de adecuación de la publicidad Grado de implementación de la medida																																																
Indicadores de impactos	Mejora del bienestar físico y mental de las personas participantes Mejora de las relaciones sociales de las personas participantes Solicitud de nuevas acciones por las participantes Otros impactos directos / indirectos no previstos																																																
<b>Eje Estratégico 8</b>	<b>Municipio y entorno en clave de género</b>																																																
<b>Objetivo general</b>	<b>Construir un municipio en clave de género, corresponsable, cuidador y sostenible</b>																																																
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos urbanísticos, de gestión de la movilidad urbana, de los espacios públicos y del medioambiente</b>																																																
<b>Medida 47</b>	<b>Formación y sensibilización en urbanismo, entorno público y medio ambiente desde una perspectiva de género</b>																																																
Descripción	Formar al personal técnico y político en la aplicación de la perspectiva de género en las políticas de urbanismo, gestión de los espacios públicos y medioambiente. Sensibilizar sobre los diferentes usos del espacio por parte de las mujeres y sobre la importancia de la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen. Dar a conocer los recursos facilitados por la Conselleria en esta línea.																																																
Público objetivo	Personal técnico y político de urbanismo, entorno público y medio ambiente																																																
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Urbanismo Área de Medio Ambiente																																																
Calendarización	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">2024</th> <th colspan="4">2025</th> <th colspan="4">2026</th> <th colspan="4">2027</th> <th colspan="2">2028</th> </tr> <tr> <th>3T</th> <th>4T</th> <th>1T</th> <th>2T</th> <th>3T</th> <th>4T</th> <th>1T</th> <th>2T</th> <th>3T</th> <th>4T</th> <th>1T</th> <th>2T</th> <th>3T</th> <th>4T</th> <th>1T</th> <th>2T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	2024		2025				2026				2027				2028		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T																
2024		2025				2026				2027				2028																																			
3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T																																		
Indicadores de procesos	Número de docentes, por sexo Número de personas convocadas, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida																																																
Indicadores de resultados	Número final de personas asistentes a la formación, por sexo Grado de adecuación de la publicidad Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo																																																
Indicadores de impactos	Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo Evolución de los proyectos y actividades con perspectiva de género por año Otros impactos directos / indirectos no previstos																																																
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Transformar progresivamente el espacio urbano para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e incrementar la seguridad</b>																																																
<b>Medida 48</b>	<b>Estudio local de necesidades urbanísticas</b>																																																

Descripción	Realizar un estudio en clave de género de la movilidad y seguridad urbana, que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres y las especiales dificultades a las que se enfrentan las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables. Para ello se recomienda involucrar a la ciudadanía, especialmente a las mujeres –de diferentes edades y contextos sociales– y realizar una paseada por el municipio para identificar aquellos puntos que suponen barreras de género en la movilidad, transporte público, seguridad, usos del tiempo, iluminación, acerado, entre otros. Una vez realizado el estudio, subsanar las deficiencias detectadas.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Urbanismo Área de Medio Ambiente															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número de acciones previstas															
	Número previsto de participantes Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo /															
	Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número de acciones previstas / Número final de acciones Número previsto de participantes / Número final de participantes Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de mejoras implementadas en el municipio, por año															
	Grado de mejora en la seguridad en los espacios públicos percibido, por sexo															
	Otros impactos directos / indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos</b>															
<b>Medida 49</b>	<b>Registro del callejero municipal</b>															
Descripción	Elaborar un registro del callejero municipal con enfoque de género, para observar la representación de ambos sexos. En caso de estar las mujeres infrarrepresentadas, dedicar las nuevas vías urbanas y/o parques a mujeres notables.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Urbanismo															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número de acciones previstas															
	Número previsto de participantes Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo /															
	Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo															
	Número de acciones previstas / Número final de acciones Número previsto de participantes / Número final de participantes Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Evolución de la representación de ambos sexos en el callejero municipal															
	Otros impactos directos / indirectos no previstos															

<b>Eje Estratégico 9</b>	<b>Violencias machistas</b>															
<b>Objetivo general</b>	<b>Ampliar y reforzar las políticas y actuaciones dirigidas a erradicar la violencia de género</b>															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Reforzar los recursos municipales para la detección, prevención y actuación ante la violencia de género</b>															
<b>Medida 50</b>	<b>Protocolo contra la violencia de género</b>															
Descripción	Elaborar un protocolo municipal para la detección, prevención y actuación ante la violencia de género. Difundir el protocolo entre personal municipal, movimiento asociativo, agentes clave y ciudadanía en su conjunto.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de cumplimiento de objetivos de la Medida Grado de adecuación de la difusión															
Indicadores de impactos	Grado de conocimiento del Protocolo por parte del personal político y técnico del Ayuntamiento, por sexo															
	Grado de conocimiento del Protocolo por el tejido asociativo municipal															
	Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la ciudadanía, por sexo															
	Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Medida 51</b>	<b>Apartado en la página web para casos de violencia de género</b>															
Descripción	Crear un apartado en la web municipal donde se faciliten instrucciones sobre qué hacer ante un caso de violencia de género, información sobre los recursos existentes y teléfonos de contacto.															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Grado de implementación de la medida Grado de adecuación de la difusión															
Indicadores de impactos	Grado de conocimiento de la existencia del apartado, por sexo Número de denuncias por violencia de género, por año Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Sensibilizar a la ciudadanía sobre la violencia de género</b>															
<b>Medida 52</b>	<b>Campañas prevención y actuación frente las violencias machistas</b>															

Descripción	Mantener y reforzar las campañas y programas para la prevención y actuación frente a la violencia de género, programando acciones además del 25N, a lo largo de todo el año. Hacer hincapié en contrarrestar en ellas los falsos mitos y leyendas y concienciar a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones. Involucrar a toda la ciudadanía, en especial a la juventud															
Público objetivo	Toda la ciudadanía															
Responsables de implantación	Comisión Transversal de Género Área de Igualdad Área de Servicios Sociales															
Calendarización	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas Recursos puestos a disposición de la Medida															
Indicadores de resultados	Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo Número de acciones previstas / Número final de acciones Grado de implementación de la medida															
Indicadores de impactos	Número de personas beneficiarias, por sexo Grado de sensibilización alcanzado, por sexo Grado de aceptación de las acciones, por sexo Evolución de las denuncias por violencia de género, por año Otros impactos directos y / o indirectos no previstos															

## 6. VIGENCIA Y HORIZONTE TEMPORAL

El II Plan Municipal de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a partir del momento de aprobación. En el último año se realizarán las memorias y evaluaciones globales, tanto de cada uno de los ejes estratégicos como del Plan en su conjunto.

El cronograma de actuación previsto es el siguiente:

EJE	MEDIDA		2025		2026				2027				2028			
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
EJE 1	Medida 1	Aprobación del I PMIO por el pleno.		X												
	Medida 2	Difusión del I PMIO		X												
	Medida 3	Comisión Transversal de Género		X												
	Medida 4	Partida presupuestaria para implementar el I PMIO														
	Medida 5	Formación básica en igualdad de oportunidades														
	Medida 6	Formación en transversalización de las políticas de igualdad														
	Medida 7	Formación en presupuestos con perspectiva de género														
	Medida 8	Cláusulas de igualdad en pliegos de contratación y en convocatorias de subvenciones														
	Medida 9	Indicadores para el seguimiento y evaluación de las medidas e iniciativas municipales														
	Medida 10	Recogida de datos desagregados por sexo														
	Medida 11	Protocolo de comunicación inclusiva y no sexista														
	Medida 12	Formación en comunicación no sexista e inclusiva														

EJE	MEDIDA				2025				2026				2027				2028	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 2	Medida 13	Informar sobre la normativa laboral y los recursos existentes en materia de igualdad																
	Medida 14	Erradicar la discriminación por razón de sexo en el ámbito de la plantilla municipal																
	Medida 15	Promoción del emprendedurismo femenino																
	Medida 16	Erradicación de la brecha tecnológica de género																
EJE 3	Medida 17	Canales de participación virtual y presencial																
	Medida 18	Taller de liderazgo y empoderamiento para mujeres																
	Medida 19	Presencia equilibrada entre mujeres y hombres																
	Medida 20	Comisión y espacios de participación ciudadana																
	Medida 21	Actividades para la incorporación de la perspectiva de género en el tejido asociativo																
	Medida 22	Fomentar el asociacionismo de mujeres																
	Medida 23	Fomentar la presencia de mujeres en las asociaciones y en sus puestos de liderazgo y toma de decisiones																
EJE 4	Medida 24	Recursos y espacios para la conciliación corresponsable																
	Medida 25	Facilitar la participación de todas las personas en las actividades impulsadas por el ayuntamiento																

EJE	MEDIDA		2025				2026				2027				2028	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
	Medida 26	Mapa de recursos para la conciliación corresponsable														
	Medida 27	Sensibilización para la corresponsabilidad														
	Medida 28	Criterios educativos en clave de género														
EJE 5	Medida 29	Coeducación en acción														
	Medida 30	Talleres y actividades para el cuestionamiento y ruptura de estereotipos en el ámbito de los estudios														
	Medida 31	Campañas y acciones para la transformación social														
EJE 6	Medida 32	Brechas de género en la cultura, el deporte y el ocio														
	Medida 33	Evaluaciones previas de impacto de género														
	Medida 34	Figuras referentes en el saber, el arte y la cultura														
	Medida 35	Fiestas con perspectiva de género														
	Medida 36	Espacios para el encuentro y el ocio transformador														
	Medida 37	Puntos violetas en fiestas y espacios de ocio														
	Medida 38	Campaña del juego y el juguete no sexista, no violento														
	Medida 39	Deporte sin estereotipos de género														
	Medida 40	Fomento de la práctica deportiva en niñas y mujeres														
	Medida 41	Actividades deportivas mixtas														
	EJE 7	Medida 42	Escuela / Talleres de hábitos de vida saludables													
Medida 43		Escuela de salud														

EJE	MEDIDA				2025			2026			2027			2028		
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
	Medida 44	Talleres de educación afectivo-sexual para todas las edades														
	Medida 45	Inserción laboral de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables														
	Medida 46	Actividades intergeneracionales para el bienestar personal y relacional														
EJE 8	Medida 47	Formación y sensibilización en urbanismo, entorno público y medio ambiente desde una perspectiva de género														
	Medida 48	Estudio local de necesidades urbanísticas														
	Medida 49	Registro del callejero municipal														
EJE 9	Medida 50	Protocolo contra la violencia de género														
	Medida 51	Apartado en la página web para casos de violencia de género														
	Medida 52	Campañas prevención y actuación frente las violencias machistas														
Seguimiento del plan	Seguimiento del plan															
Evaluación del plan	Evaluación anual															
	Evaluación final															

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son fases esenciales en el diseño e implementación de un PMIO. De forma didáctica y organizativa, estas etapas se registran en último lugar en el documento y en el cronograma, pero en realidad deben ser **continuas**.

El **principal objetivo** del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es **favorecer la transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno**.

La **finalidad** del sistema de seguimiento y evaluación es **proporcionar información** que permita identificar tanto el grado de ejecución de las medidas del Plan, como las fortalezas y debilidades encontradas en el desarrollo de las actuaciones y la eficacia del modelo de gestión. Adicionalmente debe servir de instrumento de información a los diferentes agentes implicados en su desarrollo y facilitar la evaluación final.

El seguimiento es **clave** para la consecución de los objetivos perseguidos con el plan ya que disponer de información actualizada relativa a su desarrollo supone poder:

- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo
- Identificar aspectos de mejora a lo largo del proceso
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada medida
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Con este fin se ha diseñado un **sistema específico de indicadores de género**, para recabar información sobre los **procesos** previstos, **resultados** obtenidos e **impactos** generados en la ciudadanía de cada una de las medidas propuestas en el Plan.

El diseño metodológico propuesto ha tomado como referencia tanto las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad, como las de la Dirección General de las Mujeres de la Generalitat Valenciana. Este modelo de evaluación se concreta en tres dimensiones que recorren tres niveles de análisis, desde los aspectos micro (acciones) hasta los aspectos macro (ejes), pasando por un nivel intermedio que corresponde a los objetivos. Las dimensiones son las siguientes:

- **Evaluación de proceso:** identifica el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas por medio de las actividades planificadas y el tipo de dificultades encontradas.

- **Evaluación de resultados:** identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las acciones.
- **Evaluación de impacto:** identifica el grado de consecución del objetivo general.

El seguimiento de las acciones debe ser realizado por los departamentos o áreas responsables de implantación asignados en cada medida, quienes contarán con la ficha de seguimiento anexa a este Plan.

Anualmente se realizará una evaluación de proceso y resultado, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para el ejercicio, y se recogerán los logros y las dificultades durante la ejecución del mismo.

Al acabar el periodo de vigencia del Plan se realizará una evaluación final, a partir de informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.

La Comisión Transversal de Género se encargará de impulsar el seguimiento de las acciones y de recabar los informes de evaluación anual, con tal de hacer un seguimiento a la implementación del Plan Estratégico.

## 8. ANEXOS

### Ficha de seguimiento de acciones

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
Acción	<i>(indicar acción)</i>		
Descripción			
Responsables de implantación			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Ficha cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<i>(Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de la medida)</i>			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Motivo por el cual la acción no se ha iniciado o ejecutado totalmente	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

## Conceptos básicos/glosario

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019, de aquellas expresiones que puedan ser contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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 acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.**

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización en la que las personas que la compongan ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

### **Discriminación directa e indirecta.**

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de

sexo.

### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra de dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye 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.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### **Tutela judicial efectiva.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

#### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Añadimos, además, una serie de conceptos que consideramos útiles a la hora de abordar la igualdad entre mujeres y hombres:

#### **Análisis con perspectiva de género.**

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y

mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

#### **Auditoría de género.**

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.

#### **Brecha salarial.**

Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de las personas que ocupan los puestos son mujeres.

#### **Corresponsabilidad.**

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

#### **Diagnóstico de situación.**

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

#### **Doble jornada.**

Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

#### **Indicadores de género.**

Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

#### **Lenguaje sexista.**

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se

excluye a la mujer.

**Segregación horizontal del trabajo.**

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.

**Segregación vertical del trabajo.**

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.

**Techo de cristal.**

Son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.

**Suelo pegajoso.**

Es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.