

# II Plan Municipal de **Igualdad de Oportunidades** entre Mujeres y Hombres

Abarán | 2021-2025



Ayuntamiento de  
**Abarán**





Ayuntamiento de  
**Abarán**



La igualdad de oportunidades es un principio inexcusable que damos por asumido en nuestra sociedad. Hablamos de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, en materia de derechos, en el plano laboral, en el acceso a la vivienda, mediante la articulación de derechos consagrados, por ejemplo, en nuestra constitución. Cuando a esa igualdad de oportunidades le añadimos el “sufijo” de género, entre mujeres y hombres, entramos en una dimensión social donde el principal elemento motor ha de ser el compromiso institucional para erradicar cualquier atisbo de discriminación o desigualdad por razón de género.



Por este motivo, por iniciativa de la Concejalía de Igualdad, comandada por la compañera Leticia Yelo, a quien debemos felicitar por su tenacidad y empeño en esta materia, el Ayuntamiento de Abarán ha trabajado, codo con codo con la ciudadanía, con personal municipal, con representantes de todos los grupos políticos, para contar con una reedición del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres 2021-2025 que responda a los grandes retos que existen en esta materia y permita marcar el rumbo hacia una meta compartida: la igualdad real, sin fisuras. Un plan actualizado, más moderno y completo.

En el plano municipal, este plan es un hito importante y estamos seguras/os de que las generaciones venideras comprenderán el esfuerzo que supuso, conscientes de que sin igualdad real de género, no habrá bienestar social ni desarrollo económico sostenible.

Como regidor municipal, me sumo a la invitación extendida por la compañera Leticia, para que la población se sume a este proyecto tan ilusionante, como necesario.

Sumemos, por una igualdad real y efectiva.

**Jesús Gómez Montiel**  
*Alcalde de Abarán*





Ayuntamiento de

**Abarán**

Concejalía de Mujer e Igualdad



Nuestra sociedad atraviesa un momento de redefinición. Andamos en la búsqueda de las raíces de una nueva organización social que ponga en el centro a las personas y la relación entre ellas. En este sentido, uno de los pilares en el que debe sustentarse nuestro nuevo tiempo es, sin duda, la igualdad de género.

Esta nueva visión que lo impregna todo tiene un especial compromiso con las mujeres, quienes hemos sufrido a lo largo de la historia la más fuerte de las discriminaciones: la desigualdad por razón de género. Ha llegado el momento de imaginar qué sociedad queremos para nuestras hijas e hijos y de poner el máximo esfuerzo en construirla.

El Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Abarán, a través de la Concejalía de Mujer e Igualdad, apuesta por un futuro donde todas las personas convivamos en igualdad, sin que ser mujer u hombre lastre nuestras oportunidades y expectativas. Es el momento de establecer los cimientos para transformar la utopía en realidad.

Consistorio y ciudadanía nos hemos dado la mano para abordar ese futuro igualitario al que aspiramos. Fruto de este esfuerzo colectivo y reflexivo, nace el II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres 2021-2025 que, como elemento de cambio, pretende remover las actitudes machistas y discriminatorias que siguen presentes en nuestra sociedad.

Este documento ha sido diseñado con la máxima ilusión, lo que me hace sentir especialmente orgullosa del trabajo y del tiempo invertido en él. Ahora es el momento de desplegar todos sus efectos en nuestro municipio



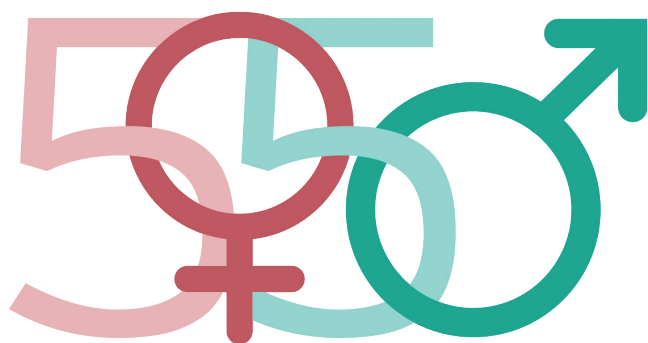
y, cuando echemos la vista atrás, podamos decir que hoy es un día de los que cambiaron la historia de Abarán.

Quiero aprovechar esta oportunidad para agradecer el trabajo de todas las personas que han colaborado en el proceso de elaboración del II Plan Municipal de Igualdad: a los compañeros y compañeras de gobierno, al personal del Ayuntamiento, y a las personas que han participado en representación de los diferentes colectivos y asociaciones que conforman la Comisión Técnica de Igualdad. Agradezco vuestra implicación con las políticas de igualdad que promovemos en nuestro municipio.

Por último, me gustaría invitaros a tomar parte en este ilusionante proceso, que seáis protagonistas de un nuevo tiempo igualitario; invitaros a compartir una nueva etapa trabajando en pro de la igualdad en cada uno de los espacios que ocupamos, sobre todo en los servicios públicos municipales, en los centros educativos y en la familia, núcleo básico para la educación en valores.

**Leticia Yelo Pérez**

*Concejala de Consumo, Hábitos Saludables,  
Educación, Infancia, Mujer e Igualdad*



# II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Abarán

2021 > 2025



Ayuntamiento de  
**Abarán**

Concejalía de Mujer e Igualdad



**Región de Murcia**

Vicepresidencia y Consejería de Mujer,  
Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social.

Dirección General de Mujer  
y Diversidad de Género



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD



**Pacto de Estado**  
contra la violencia de género



# Índice

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Los Planes de Igualdad como herramienta                                                          | 15 |
| Reseña Histórica de la lucha por la Igualdad<br>de Derechos y Oportunidades de Mujeres y Hombres | 17 |
| Proceso de elaboración del II Plan Municipal<br>de Igualdad de Abarán                            | 23 |
| Proyecto de Medidas                                                                              | 31 |
| Comisión de Igualdad                                                                             | 67 |
| Glosario de términos fundamentales                                                               | 69 |



## Los Planes de Igualdad como herramienta

La mención a los planes de igualdad que contempla nuestra **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se recoge el siguiente artículo:

***Artículo 46.1.** Los planes de igualdad (...) son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar (...) la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Se observa como el texto de la Ley subraya la necesidad de realizar un diagnóstico previo, el cual se trata de un elemento clave sobre el que trazar el conjunto de medidas propuestas que, a su vez, deben pivotar sobre unos objetivos concretos y alcanzables. Otro elemento fundamental de los planes de igualdad es el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación que se eficaz.

Trece días después de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, en nuestra Asamblea Regional es aprobada la **Ley 7/2007, de 4**

de abril para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

Destacamos especialmente el artículo 15, denominado: *Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, que otorga definitivamente un carácter preceptivo a la elaboración y puesta en marcha de estos.

*1. Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.*

*2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.*

Observamos como el adjetivo empleado es “**prioritario**” para determinar el nivel de importancia que debe representar para las administraciones locales la puesta en marcha de sus respectivos planes municipales de igualdad. Otro adjetivo interesante con el que nuestra ley regional explica los planes de igualdad es: “**integral**”; es decir, que sea lo más amplio y transversal posible, comprendiendo el conjunto de las áreas, servicios, así como cualquier otro aspecto que influya en la vida municipal.



# Reseña Histórica de la lucha por la Igualdad de Derechos y Oportunidades de Mujeres y Hombres

## El movimiento sufragista. (1ª ola del feminismo)

En 1848 en Seneca Falls (Nueva York) tuvo lugar la primera convención sobre los derechos de la mujer en Estados Unidos. Organizada por Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott. El resultado fue la publicación de la “Declaración de Séneca Falls”.

Se denuncia las restricciones, sobre todo políticas, a las que estaban sometidas las mujeres, tales como: no poder votar, presentarse a las elecciones o ejercer cargos públicos; no poder afiliarse a organizaciones políticas ni asistir a reuniones políticas, o tenerle denegado el acceso a estudios superiores y el ejercicio de determinadas profesiones. Al tiempo que estaba la cuestión de custodia de los hijos e hijas, la cual, en caso de divorcio, pertenecía legalmente al marido.

Europa.

El movimiento sufragista inglés fue el más potente y radical.

Desde 1866, en que el diputado **John Stuart Mill**, autor de *La sujeción de la mujer*, presentó la primera petición a favor del voto femenino en el Parlamento, no dejaron de sucederse iniciativas políticas. Casado con Harriet Taylor.

Sin embargo, los esfuerzos dirigidos a convencer y persuadir a los políticos de la legitimidad de los derechos políticos de las mujeres provocaban burlas e indiferencia.

En consecuencia, el movimiento sufragista dirigió su estrategia a acciones más radicales, nacidas de la desesperación, después de años de paciente constitucionalismo”.

Las sufragistas fueron encarceladas, protagonizaron huelgas de hambre y alguna encontró la muerte defendiendo su máxima: “votos para las mujeres”.

Hubo que esperar hasta 1928, tras la Primera Guerra Mundial, para las mujeres inglesas pudieron votar en igualdad de condiciones.

## **Neofeminismo. Años 60 y 70 del siglo XX (segunda ola del feminismo)**

La consecución del derecho al voto y todas las reformas que trajo consigo habían dejado relativamente tranquilas a las mujeres; sus demandas habían sido satisfechas, vivían en una sociedad legalmente cuasi-igualitaria y la paz parecía reinar en la mayoría de los hogares.

La obra de Simone de Beauvoir es el antecedente y referencia clave del cambio que se avecina.

Existe dificultad para descubrir y expresar los términos de su opresión en la época de la “igualdad legal”. Esta dificultad es

expresada así: *El problema de las mujeres es el problema que no tiene nombre*. Por tanto, el objeto de la teoría y la práctica feminista es, justamente nombrarlo.

En este contexto se articulan dos líneas principales de pensamiento: feminista: el feminismo liberal y el feminismo radical.

### **Feminismo liberal:**

Definen la situación de las mujeres como de desigualdad, y no de opresión y explotación.

Postulan la reforma del sistema hasta lograr la igualdad entre los sexos.

Consideran como problema principal su exclusión de la esfera pública.

Propugnan reformas para su inclusión en el mercado laboral.

Forman y promueven a las mujeres para ocupar puestos públicos.

### **Feminismo radical:**

Organizan en grupos de autoconciencia.

Acuñan conceptos fundamentales para el análisis feminista: patriarcado, género, etc.

Revolucionan la teoría política al analizar las relaciones de poder que estructuran la familia y la sexualidad; lo sintetizaron en un eslogan: “lo personal es político”.

## Tercera ola del feminismo. Años 90

Difícil hablar de una tercera ola, principalmente en países en vías de desarrollo donde en muchos ámbitos siguen sin superarse los dilemas de la primera ola.

Se considera que existen múltiples modelos de mujer, determinados por cuestiones sociales, étnicas, de nacionalidad o religión.

Las interpretaciones dadas al género se tornan centrales. La variedad de enfoques, así como la carencia de un objetivo común claro refleja el carácter post-modernista.

Teoría queer, el anti-racismo, teoría post-colonial, ecofeminismo, transexualidad, forman parte de las sus múltiples corrientes.

Uno de los replanteamientos de la 3ª ola respecto a la 2ª es la percepción positiva de la sexualidad femenina, por ejemplo, ante el trabajo sexual o la pornografía.

El género femenino no es contrario al masculino, es diferente, y el reconocimiento de esta diferencia implica responsabilidad y no lucha.

Las mujeres buscan igualdad de representación en los sistemas políticos que se traduce en acceso al poder y buscan un cambio radical en las funciones domésticas donde siguen llevando toda la carga del trabajo en casa y de la educación de los hijos.

El feminismo de la tercera ola no busca renunciar a la crianza, busca una manera de poder realizarse en la maternidad sin tener que renunciar al éxito profesional.

## 4ª ola del feminismo

La cuarta ola feminista actual se desencadena en 2017 en EE. UU con el movimiento MeToo que se busca el fin del acoso sexual. Existen otros países donde se producen importantes manifestaciones de protesta y uno de los más destacados es Argentina, cuando la denominada “Marea verde”, nombre derivado del pañuelo verde que usaban como insignia, exige masivamente la despenalización del aborto.

En España este movimiento tiene sus raíces más atrás, en concreto en el asesinato de Ana Orantes en 1997. Ella se atrevió a hablar en los medios de comunicación sobre el abuso que padecía a manos de su marido y fue quemada por su marido en su casa.

Un hito más reciente, 2015, lo podemos situar en el denominado “Tren de la libertad”, considerada en ese momento la mayor manifestación feminista de la historia de España y que tuvo lugar en Madrid., a favor de los derechos sexuales y reproductivos y contra la reforma de la Ley del aborto en España, impulsada por el ministro Gallardón.

El 8 de marzo de 2018 marcó un hito importante para la cuarta ola del feminismo español, incluso antes de que llegara el día en cuestión. Mujeres de toda España acudieron a los espacios públicos y los reclamaron. Aunque no generó un cambio inmediato, el día es importante porque marca el inicio de un proceso lento de cambio en sociedad española.

El caso de la Manada ha sido uno de los acontecimientos más importantes para la cuarta ola del feminismo español.

Esta cuarta ola del feminismo fue interrumpida por la pandemia, pero continúa manifestándose en redes sociales y tam-

bién de manera presencial, y es que sus causas no solo no se han solucionado, sino que han aumentado, tanto la violencia como los feminicidios durante el confinamiento.



## Proceso de elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Abarán

Se realiza en primer lugar una presentación dirigida al Equipo de gobierno del Ayuntamiento de Abarán con el objetivo de mostrar los objetivos y metodología de elaboración del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (PMIO), al tiempo que se informa que se van a llevar a cabo entrevistas entre el personal técnico de las diferentes concejalías.

Al mismo tiempo empezamos a diseñar la Comisión de Igualdad, órgano encargado de realizar el seguimiento y supervisión del PMIO, así como participar en la detección de necesidades y diagnóstico de igualdad en el municipio.

Para ello se elabora una propuesta de personal técnico del Ayuntamiento proveniente de diferentes departamentos y áreas que finalmente es asumida. A continuación, se establece consensuando un reglamento de régimen interno y se oficializa su constitución.

De cara a dotar de mayor peso específico a esta Comisión de Igualdad, se van desgranando durante las primeras reuniones “píldoras formativas” en materia de políticas municipales de igualdad.

Seguidamente se pone en marcha la fase de desarrollo de entrevistas con el personal técnico de las diferentes áreas y departamentos municipales, de cara a conocer de primera mano la actividad que desarrollan y, en su caso, el nivel de participación de mujeres y hombres en los servicios que se brindan. Entre otros objetivos, estas entrevistas buscan detectar posibles sesgos de género en la dinámica habitual de trabajo que supongan una rémora para el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello, igualmente, se solicitan las memorias de actividades.

Se revisó la cartelería, formularios y resto de documentos que se suelen manejar, así como el registro estadístico de la participación y el tipo de lenguaje empleado. Al mismo tiempo se fueron detectando necesidades formativas en materia de igualdad susceptibles de poder implementadas.

Juventud, Cultura, Festejos, Igualdad, Servicios Sociales, Violencia de género, Turismo, Contratación, Desarrollo local, Urbanismo, Vía pública, Policía local y Deportes entre otros son los departamentos donde se realiza la detección de necesidades.

En una segunda fase, se llevan cabo reuniones con representantes del tejido asociativo, lo cual debido a la fase de la pandemia en la que nos encontrábamos no fue posible de manera directa generar todos los encuentros que hubiéramos deseado.

En este sentido, un colectivo prioritario ha sido el tejido asociativo de mujeres donde el diálogo se llevó a cabo principalmente a través de conversaciones telefónicas

Buscábamos conocer de primera mano su línea de trabajo, las iniciativas que tienen en marcha y las dificultades que están



encontrando. Igualmente se recabaron las propuestas que formularon y el análisis que hacen del municipio desde el punto de vista de la igualdad.

La vertebración e impulso de las asociaciones de mujeres es una prioridad al tiempo que puede resultar un elemento, en muchos casos garante, del mantenimiento y empuje de las políticas municipales de igualdad.

Las cuestiones transversales que se tuvieron como referente fueron las siguientes:

- Fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres y por la igualdad
- Fomento del empoderamiento la sororidad y la diversidad.
- Apoyo, junto con otras instancias municipales, a mujeres en situación de vulnerabilidad, tal como explicita la normativa vigente.

**Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.**

**Artículo 26.** Integración social de mujeres en riesgo de exclusión o de especial vulnerabilidad.

2. A los efectos de la presente Ley se considerarán «grupos de especial vulnerabilidad» a las mujeres discapacitadas, a las que viven y trabajan en el ámbito rural, las inmigrantes, las que ejercen la prostitución, las mujeres de la tercera edad, las ex reclusas, las viudas, las que tengan a su cargo familias monoparentales, las paradas de larga duración y las que desean retornar al mundo laboral tras abandonarlo por el cuidado de la

familia, todo ello sin perjuicio de la posible inclusión de otros grupos de mujeres que sufran situaciones análogas que las coloquen igualmente en una situación de especial dificultad.

Por otro lado, los centros educativos del municipio representan otro elemento clave. En este sentido se participó en una reunión con la dirección de los mismos a la búsqueda de sinergias comunes de actuación, detección de necesidades y la potenciación de la colaboración y coordinación con el Ayuntamiento en materia de fomento de la igualdad de género.

Así mismo se han mantenido reuniones otras asociaciones radicadas en Abarán así como con el cronista oficial de la localidad.

En otro orden de cosas se han revisado todo tipo de documentos elaborados desde el Ayuntamiento de Abarán, tanto en formato papel como digitales: folletos informativos de los servicios y actividades de las distintas concejalías, documentos e informes de carácter interno, página Web y redes sociales, etc.

A través de la Comisión de Igualdad y en sus diversas reuniones que, de manera periódica se han llevado a cabo, se ha realizado una rigurosa labor de revisión, ajuste e introducción de nuevas medidas al borrador presentado. Hay que señalar que se ha tratado de un trabajo muy participativo, enriquecedor y especialmente útil que, además, ha supuesto la activación y puesta en marcha de esta Comisión, órgano clave para la consecución de los objetivos planteados en el Plan.

Una vez revisado el último borrador conjuntamente con la Comisión de igualdad, se inicia la fase de presentarlo a los grupos de la oposición donde además darles la oportunidad de

aportar sugerencias. Hay que decir que esta reunión, donde se explicaron una por una todas las medidas tuvo como resultado el visto bueno por parte de todos los grupos políticos.

El proceso de diagnóstico ha presentado una impronta más cualitativa, basada en las entrevistas semiestructuradas, reuniones grupales, observación participante o revisión de todo tipo de documentos, aunque igualmente hemos contado con las diferentes estadísticas, memorias anuales y otros documentos que hemos solicitado, en perfecta colaboración con de todo el personal técnico.

Paralelamente desarrollamos acciones de comunicación de cara a trasladar a la ciudadanía a través de diferentes medios la puesta en marcha del proceso de elaboración de II Plan Municipal de Igualdad de Abarán, trasladando los objetivos de mismo e invitando a la colaboración.

**El trabajo de diagnóstico nos ofreció las siguientes necesidades básicas, sobre las cuales, fijamos nuestra atención para el establecimiento de medidas:**

- Adecuación a las normativas específicas en materia de igualdad.
- Formación del personal municipal en igualdad y género.
- Mejora del conocimiento de la realidad de mujeres y hombres del municipio.
- Protección contra las violencias machistas.
- Fomento de la presencia de mujeres en espacios protagónicos de municipio.
- Participación equilibrada de mujeres y hombres en las iniciativas municipales.

- Fomento de valores de igualdad de género y sensibilización a la ciudadanía en esta materia.
- Reconocimiento público a mujeres relevantes del municipio.
- Atención a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.
- Fomento del asociacionismo, participación, empoderamiento y autoestima de género de las mujeres.
- Atención a las dobles o triples discriminaciones que sufren las mujeres.
- Fomento de masculinidades igualitarias.
- Normalización de la diversidad por orientación sexual e identidad de género.

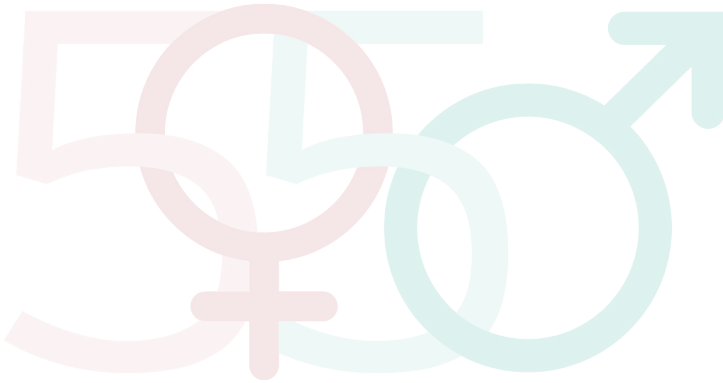
La metodología de intervención está basada en la denominada “Estrategia dual”, es decir, en la combinación armónica entre las denominadas acciones positivas y *mainstreaming de género*.

Las acciones positivas, son necesarias y suponen incentivar la participación o inclusión del sexo infrarrepresentado.

El *mainstreaming de género*, el cual es verdaderamente transformador, implica un diseño de las actuaciones, proyectos, programas y políticas donde se cuide y vigile en todas las fases y a todos los niveles, la equidad entre mujeres y hombres.

Esto último, además de favorecer el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implica mejora en la eficacia y eficiencia de acción municipal, lo cual repercute finalmente en el conjunto de toda la ciudadanía.

La máxima pues, sería: *Las medidas transversales de avance hacia la igualdad mejoran la calidad y eficiencia de los servicios públicos y benefician al conjunto de la ciudadanía.*





## Proyecto de Medidas

### I.- BLOQUE GENERAL

Objetivos:

- Cumplir la normativa vigente en materia de estadísticas desagregadas por sexo, uso de lenguaje inclusivo, cláusulas de igualdad, e introducción de la transversalidad de género en las administraciones públicas.
- Formar al personal municipal en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Reforzar el área municipal a cargo de la promoción de la igualdad.
- Comunicar las iniciativas que se lleven a cabo desde la concejalía de Igualdad y específicamente las actuaciones vinculadas al presente Plan de Igualdad.
- Facilitar la participación y colaboración ciudadana en el diseño de las políticas municipales de igualdad.

## **Medidas:**

**1. Revisión y empleo de un lenguaje inclusivo, y utilización de imágenes no estereotipadas desde el punto de vista de género, en la cartelería que se produzca desde las diferentes concejalías del Ayuntamiento de Abarán.**

Indicadores de evaluación:

Relación de iniciativas llevadas a cabo.

Documentos y carteles revisados.

Calendario:

Segundo semestre de 2021 y mientras esté vigente el Plan.

Persona/departamento responsable:

Comisión de Igualdad y Concejalía de Igualdad.

**2. Revisión y adaptación de todos los rótulos de edificios municipales, así como los distintos formularios, instancias, convocatorias, etc., al objeto de que contemplen una redacción inclusiva.**

Indicadores de evaluación:

Iniciativas de revisión llevadas a cabo.

Elementos incorrectos detectados.

Copias o fotos de los elementos una vez corregidos.

Calendario:

Segundo semestre del 2021

Persona/departamento responsable:

Comisión de Igualdad y la Concejalía de Igualdad.



**3. Enumeración de todos los departamento y servicios que registran la incidencia, uso y participación ciudadana; e implantación de la desagregación sistemática por sexo en las estadísticas que se lleven a cabo, así como en las memorias anuales elaboradas desde las diferentes áreas y servicios municipales.**

Indicadores de evaluación:

Departamentos incluidos.

Departamentos donde ha sido implantado y registro documental.

Copia de las memorias anuales que se elaboren.

Calendario:

Segundo semestre de 2021

Persona/departamento responsable:

Comisión de Igualdad y Concejalía de Igualdad.

**4. Estudio de la viabilidad de una herramienta informática centralizada que recoja la participación desagregada por sexo de toda la actividad impulsada por el Ayuntamiento de Abarán; e implantación de progresiva de la misma.**

Indicadores de evaluación:

Iniciativas llevadas a cabo y resultado de las mismas.

Departamentos en los que ha sido implantada y registro documental que lo constate.

Calendario:

Segundo semestre de 2021.

Persona/departamento responsable:

Comisión de Igualdad, Concejalía de Igualdad y Departamento de Informática.

**5. Introducción de cláusulas en materia de igualdad en todas las subvenciones de todas las áreas municipales, al objeto de impulsar introducción de la perspectiva de género en las diferentes iniciativas subvencionables.**

Indicadores de evaluación:

Número de subvenciones convocadas cada año.

Número de subvenciones en las que son introducidas cláusulas de igualdad y copia de las mismas.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Comisión de Igualdad, Concejalía de Igualdad y áreas municipales gestionan subvenciones.

**6. Inclusión de cláusulas de igualdad en las bolsas de empleo municipales al objeto de buscar contrarrestar los sesgos de género y situaciones de vulnerabilidad.**

Indicadores de evaluación:

Número de bolsas convocadas cada año.

Copia de las convocatorias donde aparecen las cláusulas.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Departamento de Personal, Concejalía de Igualdad y Comisión de Igualdad.

**7. Inclusión de cláusulas de igualdad en los distintos concursos y premios que pongan en marcha las concejalías, al objeto de promover la superación de los estereotipos de género; y fomentar la participación del sexo eventualmente infrarrepresentado.**

Indicadores de evaluación:

Número de concurso y premios convocados.

Número de concurso premios que incluyen cláusulas de igualdad y registro documental.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Áreas municipales que organizan concursos y premios, Comisión de Igualdad.

**8. Localización de buenas prácticas en materia inclusión de cláusulas de igualdad en los pliegos de condiciones para la contratación pública, que sirvan de referencia a la hora de la redacción de las mismas por el departamento responsable de ello.**

Indicadores de evaluación:

Número de búsquedas realizadas y ayuntamientos consultados.

Cláusulas seleccionadas y copia documental de las mismas.

Calendario:

Primer semestre del 2022

Persona/departamento responsable:

Departamento de Contratación y Comisión de Igualdad.

**9. Participación del personal a cargo de la redacción de los pliegos de condiciones de licitaciones públicas, así como por parte de quienes integran la Comisión de igualdad, en aquellas acciones formativas que se promuevan desde las entidades de formación del personal de las administraciones públicas relativas a la inclusión de “cláusulas de igualdad,” o relacionadas con las mismas.**

Indicadores de evaluación:

Cursos ofertados por la EFIAP relativo a esta materia.

Copia de la inscripción en el curso de la persona o personas con responsabilidades en la redacción de pliegos de contratación.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Departamento de Contratación y Comisión de Igualdad.

**10. Desarrollo de una acción formativa de sensibilización dirigida a la Policía local de Abarán en materia de igualdad de oportunidades y género.**

Indicadores de evaluación:

Copia de la convocatoria de la acción formativa.

Número de participantes en la misma desagregado por sexo.

Calendario:

2021

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Policía Local de Abarán.

**11. Realización de una acción formativa en materia de lenguaje y comunicación no sexista, dirigida al personal municipal con responsabilidad en la redacción de documentos.**

Indicadores de evaluación:

Convocatoria de la acción formativa.

Número de participantes desagregado por sexo.

Calendario:

2021

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Comisión de Igualdad.

**12. Formación y sensibilización a toda la plantilla municipal en materia de igualdad de oportunidades y género a través de la puesta en marcha de distintas ediciones de un curso a tal efecto.**

Indicadores de evaluación:

Número de ediciones realizadas.

Participación total, desagregada por sexo.

Valoración de la implementación de la iniciativa por parte de la concejalía de igualdad.

Calendario:

2021 y 2022

Persona/departamento responsable:

Departamento de Personal y Concejalía de Igualdad.

**13. Participación de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad en las acciones formativas organizadas por la EFIAP, la FMRM y otros organismos públicos, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Indicadores de evaluación:

Número de integrantes de la Comisión de igualdad que participan en acciones formativas cada año.

Denominación y horas de las acciones formativas recibidas.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**14. Establecimiento de una partida presupuestaria municipal específica para igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de la misma.

Calendario:

Anualmente y durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Área de Tesorería, Alcaldía y Concejalía de Igualdad.

**15. Publicitación de todas las actuaciones que se vayan llevando a cabo del Plan municipal de igualdad a través de redes sociales y otros medios.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de las entradas en redes sociales.

Registro documental de otras publicaciones.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Área de Comunicación y Concejalía de Igualdad.

**16. Creación y publicitación periódica de un buzón en la web municipal, que de cauce a todas aquellas cuestiones que la ciudadanía haya detectado en la vida del municipio e impliquen trato discriminatorio o desventajoso por motivos de sexo. Así como fórmula para remitir sugerencias y propuestas en materia de fomento de la igualdad.**

Indicadores de evaluación:

Pantallazo de la creación del buzón en la web municipal.

Número de entradas y tipología de las mismas.

Calendario:

Primer semestre de 2021

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Departamento de Informática.

## II.- BLOQUE ÁREA DE IGUALDAD

### Objetivos.

- Promover la corresponsabilidad doméstica y facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Apoyar e impulsar la coeducación en los distintos contextos e iniciativas educativas del municipio.
- Fomentar el empoderamiento y el avance del asociacionismo de mujeres
- Promover la cultura de la igualdad en el tejido empresarial del municipio y la orientación laboral en perspectiva de género.
- Aumentar la conciencia ciudadana sobre las cuestiones de equidad de género.

### Medidas:

**17. Puesta en marcha de una campaña de sensibilización dirigida a toda la población sobre corresponsabilidad doméstica y reparto equilibrado de los cuidados.**

#### Indicadores de evaluación:

Registro documental de las actuaciones llevadas a cabo.

#### Calendario:

2022

#### Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.



## **18. Difusión y ampliación del Programa de Conciliación incluyendo mensajes a la población sobre el reparto equilibrado de las responsabilidades de crianza.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de las nuevas iniciativas de ampliación y difusión.

Registro documental de los mensajes a favor de la corresponsabilidad.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

## **19. Incorporación de un modelo coeducativo en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del Programa Conciliación.**

Indicadores de evaluación:

Relación de iniciativas llevadas a cabo.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

## **20. Consolidación del programa de sensibilización en igualdad de género llevado a cabo en los centros educativos del municipio, incluyendo la temática de la corresponsabilidad doméstica y el reparto equitativo de los cuidados (hijas e hijos, personas dependientes...).**

Indicadores de evaluación:

Relación de actuaciones llevadas a cabo cada curso escolar.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**21. Inclusión de un grupo en horario matinal en la Centro de Educación de Personas Adultas, al objeto de facilitar la conciliación con las responsabilidades de crianza; y puesta en marchas de acciones de difusión de este horario a toda la población.**

Indicadores de evaluación:

Confirmación oficial de su aprobación

Número de personas inscritas en ese horario.

Calendario:

Primer semestre de 2021.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**22. Diseño y puesta en marcha de un servicio de voluntariado municipal, vinculado a la Concejalía de Igualdad, para llevar a cabo actuaciones en materia de apoyo a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.**

Indicadores de evaluación:

Relación de Iniciativas llevadas a cabo y resultado de las mismas.

Número de personas voluntarias desagregadas por sexo.

Relación de actuaciones llevadas a cabo

Calendario:

Segundo semestre de 2021

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**23. Impulso y coordinación con las direcciones de los centros educativos del municipio al objeto de llevar a cabo acciones formativas dirigidas al profesorado en materia coeducación e igualdad de género.**

Indicadores de evaluación:

Iniciativas llevadas a cabo.

Número de cursos realizados y número de personas participantes.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**24. Planificación presupuestaria desde la concejalía de igualdad, que contemple una reserva de ayudas para el desarrollo de actividades por parte de las asociaciones de mujeres del municipio.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de la iniciativa.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**25. Diseño y puesta en marcha de iniciativas cuyo objetivo específico sea el empoderamiento dirigido a las mujeres.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de las actuaciones.

Número de participantes.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**26. Desarrollo de una campaña de comunicación dirigida a toda la ciudadanía y prolongada en el tiempo, que busque hacer pedagogía y desmontar falsas creencias sobre términos y conceptos relativos a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de las actuaciones llevadas a cabo.

Calendario:

2022

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Área de Comunicación.

**27. Realización de talleres y charlas sobre historia del feminismo y lucha por la igualdad dirigido a las asociaciones de mujeres, abierto a conjunto de la ciudadanía, en marco de las actividades con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de la iniciativa.

Número de participantes.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**28. Impulso y consolidación del punto informativo dirigido al tejido empresarial del municipio en materia de planes de igualdad de empresa, donde informar además de las novedades legislativas que les afectan.**

Indicadores de evaluación:

Número de asesoramientos realizados

Número y tipo de acciones de difusión del servicio llevadas a cabo.

Valoración por parte del departamento responsable del impacto de servicio.

Calendario:

Segundo semestre del 2021

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**29. Impulso y consolidación de la perspectiva de género en materia de asesoramiento y orientación laboral; así como la promoción de actuaciones que impulsen la equidad en el acceso al empleo, condiciones de trabajo y promoción laboral.**

Indicadores de evaluación:

Número de personas atendidas desagregadas por sexo.

Relación de actuaciones llevadas a cabo.

Novedades introducidas.

Calendario:

Segundo semestre del 2021

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

### **III.- BLOQUE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Objetivos.

- Profundizar en la incidencia social de las campañas de prevención y lucha contra la violencia de género.
- Fomentar y mejorar coordinación municipal de los diferentes agentes implicados directa e indirectamente en violencia de género.
- Publicitar entre la población todos aquellos recursos existentes en violencia de género, especialmente aquellos que aún resultan poco conocidos.
- Incrementar la calidad de la atención y el acompañamiento de aquellas mujeres que han sufrido violencia de género y

dan el paso para solicitar ayuda en cualquiera de los recursos y dispositivos existentes.

- Conocer la especificidad de las denominadas “dobles discriminaciones” y desarrollar estrategias de actuación frente a ellas en el marco de la prevención de la violencia de género.
- Sensibilizar a la población sobre la necesidad de construir espaciosdiversión y festivos, respetuosos y libres de violencias sexistas.

## **Medidas:**

**30. Diversificación de las fórmulas de publicitación y tipo de espacios donde se colocan carteles y mensajes con motivo del Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, buscando conseguir el mayor alcance posible.**

Indicadores de evaluación:

Listado de espacios empleados.

Novedades introducidas respecto a ediciones anteriores.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad, PAE.

**31. Inclusión en las compañías de prevención y sensibilización contra la violencia de género, aquellas creencias y comportamientos más o menos específicos o con mayor incidencia que, debido a la circunstancia de la ruralidad del municipio, resulta necesario incidir.**

Indicadores de evaluación:

Aspectos específicos vinculados a la ruralidad introducidos.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

PAE y Concejalía de Igualdad.

**32. Introducción de los binomios: género-adicciones y, género-diversidad funcional, en las jornadas profesionales que se lleven a cabo en el municipio con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las Mujeres.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de las iniciativas introducidas.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

PAE y Concejalía de Igualdad.

**33. Realización de actividades formativas dirigidas al voluntariado de los puntos violeta que se habiliten en los espacios festivos de las fiestas del municipio; y previsión de una presencia diversa de personas a cargo de los mismos.**

Indicadores de evaluación:

Número de actividades formativas realizadas.

Número de participantes.



Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Área de Festejos.

### **34. Desarrollo de actividades de sensibilización en violencia de género en grupos de población específicos, como alumnado de Educación de Personas Adultas, ESO, etc.**

Indicadores de evaluación:

Número de acciones formativas y grupos beneficiarios.

Número de participantes desagregados por sexo

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y PAE.

### **35. Puesta en marcha de “píldoras formativas” dirigidas quienes integran en la Mesa Local contra la Violencia de Género al inicio de las diferentes reuniones de la misma, en base a las necesidades formativas detectadas.**

Indicadores de evaluación:

Número de “píldoras formativas” y temáticas de las mismas.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

PAE y Concejalía de Igualdad.

**36. Puesta en marcha de una campaña de difusión dirigida a la ciudadanía a través de redes sociales y otros medios, de cara a dar a conocer el recurso PAE, el dispositivo de atención de la Guardia civil y demás recursos de atención y lucha contra la violencia de género municipales.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de las iniciativas llevadas a cabo.

Calendario:

2022

Persona/departamento responsable:

PAE y Concejalía de Igualdad.

**37. Organización y puesta en marcha de una acción formativa específica para agentes de Guardia Civil, Policía Local y resto de áreas que participan directa o indirectamente en la atención en materia de violencia de género, de cara a apoyar su labor de acompañamiento en el proceso de interposición de denuncias.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de la convocatoria y realización de la misma.

Número de participantes desagregados por sexo y entidad proveniente.

Calendario:

Primer semestre de 2023

Persona/departamento responsable:

PAE y Concejalía de Igualdad.

## **IV.- BLOQUE DEPORTES**

### **Objetivos.**

- Introducir la perspectiva de género en la planificación de actuaciones e iniciativas que se lleven a cabo desde el área de Deportes municipal.
- Potenciarla práctica deportiva, especialmente entre mujeres y niñas.
- Romper los estereotipos de género asociados al deporte e impulsar la participación del sexo que se encuentre infrarepresentado en las distintas disciplinas.
- Dar a conocer y apoyar el deporte femenino abaranero.

### **Medidas:**

**38. Desarrollo de actuaciones para seguir potenciando y promocionando el balonmano femenino como referente local, así como resto de modalidades deportivas femeninas.**

Indicadores de evaluación:

Iniciativas llevadas a cabo y registro documental de las mismas.

Calendario:

2022

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Deportes.

**39. Difusión y publicitación en el marco del envejecimiento saludable de aquellos espacios en los que los hombres mayores realizan actividad física, así como estudio y puesta en**

marcha de una acción positiva dirigida a los hombres mayores, en coordinación con el Centro de Salud, para incentivar el acercamiento de estos a las actividades de gerontogimnasia.

Indicadores de evaluación:

Iniciativas llevadas a cabo y resultado de las mismas.

Calendario:

Primer semestre de 2022

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Deportes.

**40. Puesta en marcha de acciones dirigidas a la infancia y la adolescencia para fomentar la participación en aquellos deportes cuyo sexo esta infrarrepresentado.**

Indicadores de evaluación:

Actuaciones llevadas a cabo y registro documental de las mismas.

Calendario:

2022

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Deportes.

**41. Realización de una reunión y posterior coordinación con las escuelas deportivas y deporte federado en general, así como el programa “Deporte escolar”, de cara a presentar los objetivos e iniciativas previstas en el Plan municipal igualdad en el área de deportes y estudiar las vías de colaboración e implicación.**

**Indicadores de evaluación:**

Registro documental de la convocatoria de reunión.

Escuelas, clubes y responsables asistentes.

Acuerdos obtenidos.

**Calendario:**

Segundo semestre de 2021

**Persona/departamento responsable:**

Concejalía de Deportes.

**42. Realización de una reunión con el equipo médico del Centro de Salud de Abarán de cara a presentar las actividades deportivas y de fomento de la actividad física que se llevan a cabo dirigidas a personas mayores.**

**Indicadores de evaluación:**

Fotografía de la reunión.

Acuerdos obtenidos.

**Calendario:**

Segundo semestre de 2022

**Persona/departamento responsable:**

Concejalía de Deportes.

**43. Realización de un proyecto prolongado en el tiempo de cara a fomentar el deporte y, en especial, el deporte femenino a través de jornadas, difusión en prensa, posibilidad de instaurar premios, etc., contando con la colaboración de campeonas abaraneras de las distintas categorías.**

Indicadores de evaluación:

Relación de actuaciones y registro documental de las mismas.

Calendario:

2022-2023

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Deportes y Concejalía de Igualdad.

#### **44. Previsión de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los eventos deportivos que se lleven a cabo en el marco de las fiestas patronales.**

Indicadores de evaluación:

Relación de eventos deportivos por categorías masculina y femenina.

Participación total aproximada de mujeres y hombres en el conjunto de eventos.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Área de Festejos.

### **V.- BLOQUE URBANISMO Y VÍA PÚBLICA.**

Objetivos.

- Mejorar la movilidad y seguridad peatonal en los entornos urbanos del municipio.

- Reconocer a las mujeres en las denominaciones elegidas para los distintos elementos urbanísticos.
- Fomentar la participación ciudadana en las distintas iniciativas urbanísticas que se lleven a cabo de reconocimiento a las mujeres.

## **Medidas:**

**45. Realización de un proceso participativo con la ciudadanía y las asociaciones de mujeres para la elaboración de un listado de lugares del casco urbano susceptibles de mejora desde el punto de vista de seguridad y movilidad.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de la puesta en marcha del proceso participativo.

Asociaciones implicadas.

Número de aportaciones de la ciudadanía en general.

Calendario:

Primer semestre de 2022

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Área de Urbanismo.

**46. Establecimiento de un calendario de actuaciones por parte de la Concejalía de Urbanismo de cara a acometer las mejoras, tras el análisis del listado realizado de lugares con déficit de seguridad y movilidad.**

Indicadores de evaluación:

Copia del listado con la cronología de las mejoras.

Calendario:

Segundo semestre de 2022

Persona/departamento responsable:

Área de Urbanismo.

**47. Estudio y elección de una fórmula de reconocimiento del importante papel desempeñado por las mujeres abaraneras en el desarrollo económico de la localidad; contando con la implicación del tejido empresarial.**

Indicadores de evaluación:

Iniciativas llevadas a cabo y resultado de las mismas.

Registro documental de su emplazamiento en el casco urbano.

Calendario:

2023

Persona/departamento responsable:

Alcaldía, Área de Urbanismo y Concejalía de Igualdad.

**48. Participación de las asociaciones de mujeres y otros agentes sociales en la toma de decisiones sobre la plasmación concreta de este reconocimiento a las mujeres de Abarán.**

Indicadores de evaluación:

Iniciativas llevadas a cabo para implicar a las asociaciones de mujeres en la toma de decisiones.

Registro documental.

Calendario:

2023



Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Alcaldía.

**49. Selección de mujeres relevantes de Abarán y mujeres en general que hayan destacado en una ocupación donde se encuentran infrarrepresentadas, de cara a nombrar las próximas calles que se inauguren en el municipio.**

Indicadores de evaluación:

Número de nuevas calles y plazas creadas.

Nombre otorgado a las mismas.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Área de Urbanismo y Concejalía de Igualdad.

## **VI.- BLOQUE FOMENTO DE LA CULTURA.**

Objetivos.

- Incluir en la planificación cultural municipal el enfoque en perspectiva de género.
- Impulsar iniciativas de divulgación histórica del municipio, en colaboración con el área de igualdad, que incorporen la perspectiva de género.
- Introducir la perspectiva de género en las distintas actuaciones que se lleven a cabo en la biblioteca municipal.

## Medidas:

**50. Realización de gestiones para incorporación al futuro Museo Etnológico de Abarán, apartados dedicados a las ocupaciones desarrolladas por las mujeres.**

Indicadores de evaluación:

Iniciativas llevadas a cabo y resultados obtenidos.

Relación de avances en las mejoras del Museo.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan

Persona/departamento responsable:

Área de Cultura y Concejalía de Igualdad.

**51. Inclusión de perspectiva de género a las reseñas históricas del Cronista oficial de la localidad llevadas a cabo en Semana santa y las fiestas de septiembre.**

Indicadores de evaluación:

Relación de elementos introducidos en perspectiva de género.

Copia de los textos publicados.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad, Área de Festejos y Cronista Oficial de Abarán.

**52. Puesta en marcha de una acción formativa sobre metodologías para la inclusión de la perspectiva de género en la**

## **investigación y difusión en los campos de la arqueología, etnología e historia.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de la realización de la misma.

Número de personas asistentes desagregadas por sexo.

Relación de asociaciones, agentes o departamentos municipales que participan.

Calendario:

2022

Persona/departamento responsable:

Área de Cultura y Concejalía de Igualdad.

### **53. Fomento y coordinación con las asociaciones culturales de Abarán de cara a promover la inclusión de la perspectiva de género en su agenda de investigaciones e iniciativas.**

Indicadores de evaluación:

Reuniones o iniciativas llevadas a cabo.

Resultados obtenidos.

Calendario:

2022

Persona/departamento responsable:

Área de Cultura y Concejalía de Igualdad.

### **54. Redacción de artículos por parte del Cronista oficial de Abarán relativos a las profesiones y ocupaciones de las mujeres durante el auge económico de la localidad vinculado a la**

**exportación agrícola, con motivo de las celebraciones del 8 de marzo, Día internacional de las mujeres.**

Indicadores de evaluación:

Copia de los artículos elaborados.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad y Cronista Oficial de Abarán.

**55. Adquisición y publicitación de títulos feministas actuales y de éxito comercial por parte de la biblioteca municipal.**

Indicadores de evaluación:

Relación de nuevos títulos incorporados

Calendario:

Durante la vigencia del Plan

Persona/departamento responsable:

Biblioteca Municipal.

**56. Puesta en marcha de una nueva sección en la biblioteca que aglutine títulos con enfoque feminista.**

Indicadores de evaluación:

Registro documental de la misma.

Calendario:

A partir de 2022

Persona/departamento responsable:

Biblioteca Municipal

## **57. Introducción en los clubes de lectura, títulos que incorporen la mirada de género.**

Indicadores de evaluación:

Relación de títulos introducidos

Número de personas desagregadas por sexo que han participado.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Biblioteca Municipal

## **58. Elección de cuentacuentos en la biblioteca que no reproduzcan estereotipos de género.**

Indicadores de evaluación:

Relación de cuentacuentos realizados.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Biblioteca Municipal

## **VII.- BLOQUE BIENESTAR SOCIAL Y CONVIVENCIA.**

Objetivos.

- Incluir la perspectiva en el diseño de actuaciones dirigidas a la juventud.
- Incorporar la perspectiva de género en las campañas de promoción de la salud.

- Fomentar masculinidades igualitarias y la corresponsabilidad doméstica en los varones.
- Favorecer el respeto a la diversidad y la no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

## **Medidas:**

**59. Realización de todo el proceso interno para habilitar de nuevo la figura del /de la “Policía tutor/a” en la Policía Local de Abarán, al ser éste un perfil que actúa en materia de sensibilización con jóvenes.**

Indicadores de evaluación:

Actuaciones llevadas a cabo.

Nombre de la persona que ocupará esta responsabilidad.

Calendario:

Segundo semestre de 2021

Persona/departamento responsable:

Policía Local de Abarán.

**60. Inclusión de la perspectiva de género en las iniciativas en materia de prevención de adicciones dirigidas a jóvenes.**

Indicadores de evaluación:

Iniciativas llevadas a cabo y registro documental de las mismas.

Relación de elementos en perspectiva de género introducidos.

Calendario:

2022 y 2023

Persona/departamento responsable:

Área de Juventud.

**61. Realización de una acción formativa dirigida a quienes integran el Grupo de Participación para la Salud, vinculada al impacto del género en el cuidado de la salud.**

Indicadores de evaluación:

Número de participantes desagregados por sexo.

Conclusiones de los cuestionarios de satisfacción.

Calendario:

2022

Persona/departamento responsable:

Área de Servicios Sociales y Concejalía de Igualdad.

**62. Introducción de la perspectiva de género en el diseño de actuaciones llevadas a cabo por el Grupo de Participación para la Salud.**

Indicadores de evaluación:

Relación de nuevas medidas introducidas con enfoque de género.

Calendario:

Segundo semestre de 2022

Persona/departamento responsable:

Área de Servicios Sociales y Concejalía de Igualdad.

**63. Impulso de iniciativas de sensibilización y formación en materia de género y diversidad funcional, dirigidas tanto a profesionales como a familias de las personas usuarias de los centros municipales específicos de este sector.**

Indicadores de evaluación:

Relación de iniciativas llevadas a cabo y registro documental de las mismas.

Calendario:

2022

Persona/departamento responsable:

Área de Servicios Sociales y Concejalía de Igualdad.

**64. Continuidad y consolidación de talleres en los que se trabajan masculinidades igualitarias dirigidos a distintos “grupos diana”.**

Indicadores de evaluación:

Número de talleres realizados

Número de participantes desagregados por sexo.

Relación de colectivos que han participado.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

**65. Puesta en marcha de un específico dirigido a varones para el desarrollo de destrezas domésticas.**



Indicadores de evaluación:

Número de participantes.

Conclusiones del cuestionario de satisfacción.

Calendario:

2023

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.

## **66. Puesta en marcha de iniciativas de sensibilización social con motivo del Día Internacional del Orgullo LGTBI.**

Indicadores de evaluación:

Relación de iniciativas llevadas a cabo y registro documental de las mismas.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan.

Persona/departamento responsable:

Concejalía de Igualdad.



## Comisión de Igualdad

Para la adecuada supervisión y evaluación de este Plan Municipal de Igualdad, se crea como órgano competente en la materia, la Comisión de igualdad.

Está compuesto por personal técnico del Ayuntamiento de Abarán proveniente de diferentes áreas y concejalía que, además, la mayor parte posee formación y/o experiencia en políticas públicas de igualdad.

Entre sus funciones la Comisión de Igualdad, velará para que aquellas iniciativas que se lleven a cabo desde el Ayuntamiento cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Si la Comisión de Igualdad detectara alguna situación que contraviniera este principio, podrá emitir un informe dirigido al departamento correspondiente, señalando la situación y sugiriendo posibles modificaciones y buenas prácticas en la materia.

Además, dispondrá de un buzón de sugerencias que estará ubicado en la Web del Ayuntamiento, abierto a la participación de toda la ciudadanía.

La Comisión de Igualdad contempla entre sus objetivos el de sensibilizar al conjunto de la Entidad Local sobre la importan-

cia de eliminar estereotipos de género en los servicios y programas dirigidos a la ciudadanía. Para ello podrá emitir circulares informativas dirigidas a toda la plantilla

Sus funciones relativas al Plan Municipal de Igualdad, son las siguientes:

1. Participación en la elaboración del Plan de Igualdad.
2. Difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
3. Supervisión, seguimiento y evaluación.
4. Elaboración de un informe de evaluación intermedia cuando se haya alcanzado la mitad del plazo previsto, y un informe final una vez concluido el plazo ejecución previsto.

La Comisión podrá solicitar información y documentación a los diferentes departamentos y servicios municipales implicados y con responsabilidades en el Plan Municipal de Igualdad, de cara a conocer el nivel de aplicación de las medidas contempladas.

La ejecución del Plan tiene un carácter flexible, por lo que, dado el caso, se propondrán adaptaciones, cuya iniciativa partirá de la Comisión de Igualdad; consensuada con el departamento o servicio implicado.

## Glosario de términos fundamentales

### Empoderamiento

El empoderamiento femenino es el proceso que permite a las mujeres coger confianza y asegurarse del incremento de su participación en todos los aspectos de su vida personal y social, luchando por salir del patriarcado, y para que se garantice su intervención plenamente y en igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la toma de decisiones y el acceso a poder.

### Sororidad

La sororidad es la solidaridad entre mujeres, la complicidad o alianza entre ellas, para inspirar el movimiento feminista y caminar juntas hacia la igualdad.

### Feminismo

El feminismo es una política y práctica política articulada por mujeres, que se unen para acabar con todas las discriminaciones que sufren por el hecho de ser mujer, e intentar buscar la igualdad en todos los ámbitos, políticos, culturales, económicos y sociales.

## Cultura de la violación

La cultura de la violación es esa cultura que se encarga de normalizar o relativizar todo lo que tiene que ver con la violación, revistiendo la violación de un entorno romántico, de un entorno erótico, o incluso promover que es culpa de la víctima, por ejemplo, al manifestar que por ir vestida de una determinada forma va provocando.

## Techo de cristal

El techo de cristal se considera en el entorno profesional, ese tope al que llegan las mujeres que teniendo la misma calificación y méritos que sus compañeros, les impide acceder a altos puestos directivos, o de política.

## Brecha de género

La brecha de género es la diferencia que existe en cualquier variable entre hombres y mujeres, la más conocida es la brecha salarial, el hecho de que las mujeres cobren menos se debe a esa diferencia y esa desigualdad.

## Indefensión aprendida

La indefensión aprendida es un estado psicológico en el que recae la víctima después de sufrir el maltrato a la violencia de género, es un momento en el que la víctima se siente acorralada y sabe que cualquier cosa que diga o haga va a ir en su contra, entonces termina por aprender que la respuesta es mantenerse indefensa.

## Mansplaining

“Mansplaining” es el término que se utiliza cuando el hombre considera con bastante paternalismo y condescendencia que tiene que explicar las cosas a la mujer, porque considera que ella o la explica mal, o que él las explica mejor, haciendo entender que nosotras no llegamos a controlar bien sobre el tema tratado.

## Feminización de la pobreza

Es un cambio en los niveles de pobreza que muestra la tendencia en contra de las mujeres o los hogares a cargo de éstas. En el caso de España, la desigualdad entre hombres y mujeres, lejos de cerrarse, se ha incrementado en los últimos años de crisis económica, y esto viene provocado porque las mujeres cada vez se dedican más al entorno de los cuidados, o al ámbito doméstico, donde no reciben ningún tipo de retribución, y además son las mujeres las que soportan peores sueldos y peores situaciones de contratación como por ejemplo los contratos temporales.

## Manterrupting

“Manterrupting” es un problema de género, en el que las mujeres son constantemente interrumpidas por los hombres. Y no solamente en el contexto laboral, ya que les sucede a mujeres de todos los estratos sociales, culturales y profesionales.

## Manspreading

“Manspreading” alude a la manera de sentarse de algunos hombres, en especial en el transporte público, con las piernas abiertas, invadiendo el espacio de los asientos adyacentes.

## Mainstreaming de género

El mainstream de género o transversalidad de género, es la necesidad de reorganizar, mejorar, y desarrollar los procesos políticos, para incorporar una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas. La responsabilidad de los estados y sus distintos organismos en el avance hacia una sociedad más justa y libre de desigualdades, obliga a los poderes públicos a pensar y actuar teniendo en cuenta las desigualdades de género existentes.

## Webgrafía

<https://www.artsocial.cat/articulo/empoderamiento-de-sarrollo-las-personas/>

<https://www.efeminista.com/sororidad-mujeres/>

<https://afrofeminas.com/2020/03/19/sororidad-para-quienes/>

<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1308>

[https://puedesdecirno.org/lo\\_que\\_necesitas/que-es-la-cultura-de-la-violacion/](https://puedesdecirno.org/lo_que_necesitas/que-es-la-cultura-de-la-violacion/)

<https://www.drogasgenero.info/la-cultura-la-violacion/>

[https://www.concilia2.es/techo\\_de\\_cristal/](https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/)

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/06/legal/1583511171\\_908314.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/06/legal/1583511171_908314.html)

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

<https://www.expacioweb.com/el-empoderamiento-femenino-la-tendencia-de-marketing-que-aumenta-la-rentabilidad-de-las-campanas/>



<https://www.psicoadapta.es/blog/que-es-la-indefension-aprendida/>

<https://www.multimedios.com/radio/sabes-que-es-el-mansplaining>

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-feminizacion-de-la-pobreza-un-fenomeno-a-nivel-mundial/#:~:text=Y%20la%20tendencia%20a%20la,%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%20de%20crisis%20econ%C3%B3mica>

<https://www.eapn.es/noticias/96/feminizacion-de-la-pobreza>

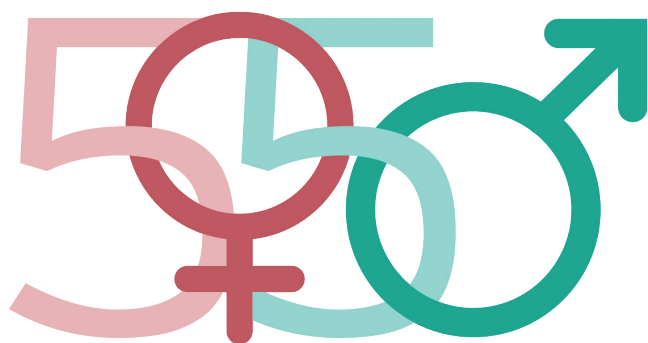
<https://medium.com/@MissSinner/manterrupting-qu%C3%A9-es-y-c%C3%B3mo-evitarlo-e031ba5aecdc>

<https://psicologiaymente.com/social/manspreading>

<https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/mainstreaming-genero/>

<https://forbes.es/lifestyle/5821/que-es-femvertising/>

<http://www.muji.es/red.net/spip.php?article1396>







Ayuntamiento de  
**Abarán**

Concejalía de Mujer e Igualdad



**Región de Murcia**

Vicepresidencia y Consejería de Mujer,  
Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social.

Dirección General de Mujer  
y Diversidad de Género



**Pacto de Estado**  
contra la violencia de género