

# III Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2021-2025

## La Roda



## III PLAN IGUALDAD – LA RODA 2022-2025

Los pasos que se deben dar en el camino hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres requieren de instrumentos prácticos como los planes de igualdad, que incorporen la perspectiva de género en todas las políticas públicas y favorezcan en la ciudadanía valores y actitudes basadas en el principio de igualdad de oportunidades.

El III Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de La Roda, pretende ser la base que oriente las acciones a desarrollar en materia de igualdad por el Ayuntamiento de La Roda durante los próximos años.

El camino hacia esa igualdad conlleva el reconocer las capacidades, los derechos y las libertades de todas las personas en relación con diferentes ámbitos (social, político, educativo, cultural, familiar, etc.), lo que le da un enfoque basado en la transversalidad. Es, por tanto, un cambio de valores basado en el respeto de los derechos humanos y la promoción de la ciudadanía.

Este nuevo Plan de Igualdad va más allá de una declaración de principios, y estableciendo acciones que permitan el avance hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a todos los niveles y en todos los ámbitos de la vida. Supone una continuidad, mejora y consolidación del trabajo que desde el Ayuntamiento de La Roda se hace desde hace años y que permite la progresiva incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, contando con el apoyo y la participación de la ciudadanía y sobre todo del tejido asociativo.

Es un Plan basado en la realidad de la población de La Roda, teniendo en cuenta sus características, limitaciones, necesidades y posibilidades. Su propósito principal es la construcción de un futuro igualitario, con la prevención de la perpetuación de las desigualdades de género en la localidad, impulsando cambios que permitan una auténtica transformación.

Cuenta con acciones, medios y recursos necesarios a partir de los cuáles aplicar la perspectiva de género y promover cambios, construyendo una nueva cultura de igualdad. Un proceso dinámico y flexible, de aplicación progresiva y apoyado en sistemas de evaluación y seguimiento que permiten su adaptación a una realidad y circunstancias cambiantes.

## 1. JUSTIFICACIÓN

El objetivo El III Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de La Roda es fundamentalmente establecer la estrategia de intervención a medio y largo plazo para hacer frente a los factores estructurales que sustentan las desigualdades de género, tan arraigadas como están en las estructuras y dinámicas sociales. La actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres exige el abordaje de medidas transversales, y su puesta en marcha implica no sólo hacerlo desde algunas Áreas o Servicios, sino desde y hacia toda la organización.

Este Plan tiene su punto de partida de la evaluación El II Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de La Roda, así como en el estudio y diagnóstico llevado a cabo para su elaboración. El objetivo de estos análisis, ha sido visibilizar la situación real de los hombres y las mujeres en el municipio de La Roda, y así poder actuar en aquellas áreas de necesidad preferente y subsanar bien errores anteriores o la inacción de las políticas públicas. Además, se pretende reforzar aquellas líneas de intervención que se han demostrado positivas para reducir brechas de género.

Nos enfrentamos a una serie de retos para abordar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los próximos 4 años. El Plan afronta los cambios en la organización y funcionamiento del Ayuntamiento de La Roda con la aplicación de la transversalidad de género en todas las Áreas y políticas municipales; igualmente afronta los retos de promover un cambio en el modelo de socialización patriarcal, que atribuye papeles estereotipados y claramente diferenciados a mujeres y hombres en relación a la esfera pública y la vida doméstica y de los cuidados, que está en el origen de las desigualdades de género; afronta el reto de hacer frente a todas las manifestaciones de la violencia de género y el reto de promover el empoderamiento y plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

A lo largo de las últimas décadas el progreso hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha constatado a través de acuerdos históricos como la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) o la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la Asamblea General de la ONU, adoptada en 2015. Ese progreso se completó en nuestro país con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real, removiendo los obstáculos que impedían conseguirla e impulsando el establecimiento de medidas y planes de igualdad en los ámbitos laboral, político, educativo y social.

Sin embargo y a pesar de los esfuerzos señalados y el avance conseguido en igualdad formal, todavía queda un largo camino que recorrer hasta conseguir que la igualdad sea real y efectiva. Las desigualdades entre mujeres y hombres siguen existiendo a través de barreras con las que se encuentran las mujeres en el acceso a sus derechos, de la discriminación múltiple y de la violencia de género.

El avance hacia la igualdad real y efectiva es por tanto un factor de desarrollo fundamental para nuestra sociedad, que requiere de múltiples acciones comenzando por una profunda reflexión del enfoque de género que lleve al establecimiento de acciones concretas y terminando con el compromiso de la ciudadanía.

## 2. MARCO NORMATIVO

Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, nos permiten dar un paso adelante en el diseño y desarrollo de políticas municipales para avanzar en un modelo de sociedad en igualdad y libre de violencia de género, desde la aplicación de manera transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y la integración del principio de igualdad de género en las políticas públicas.

Este enfoque estratégico se sustenta en un marco legal que fundamenta las actuaciones de promoción de la igualdad de oportunidades, y la prevención y acción contra la violencia sobre las mujeres.

En el *ámbito internacional*, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de fecha 10 de diciembre de 1948, en su artículo segundo establece la no discriminación por razón de sexo y en el artículo tercero el derecho a la vida, la libertad y seguridad de la persona. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, es considerada como la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres. Más tarde, en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20 de diciembre de 1993, los Estados se comprometieron a tomar en todas las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. Y se continuó el avance a través de las conferencias mundiales monográficas, siendo así que la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing celebrada en 1995, puso de manifiesto la necesidad de implicar en las actuaciones políticas a toda la sociedad, no solamente a las mujeres, planteando el Mainstreaming de Género como la estrategia efectiva a seguir para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que supuso incorporar este concepto a los instrumentos legales de ámbito internacional, europeo y estatal, asumiendo los poderes públicos políticas para la eliminación de las desigualdades de género.

Por su parte, la Agenda 2030 aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en septiembre de 2015 incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo su objetivo nº 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”

En el *ámbito europeo*, la Comisión Europea adoptó el enfoque del mainstreaming de género en 1996. Y con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, dedica su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres de deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Destacar, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, y la Decisión nº 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitaria ( 2004-2008) con el fin de prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños y niñas, jóvenes y mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo ( programa Daphne II).

En materia de violencia de género, Naciones Unidas con el precedente de la Declaración sobre la eliminación de la violencia sobre la Mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General, reconoció en la IV Conferencia Mundial de 1995 que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Normativas internacionales declaran la violencia como problema prioritario incluso de salud pública, entre otros la Resolución WH49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud proclamada en 1996 por la OMS y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género.

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

En el **ámbito nacional**, la Constitución Española, de 1978, propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad (artículo 1), proclamando el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e incorpora en su artículo 15 el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Además, por mandato constitucional, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

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

adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos”.

En el derecho español se han producido importantes avances legislativos en la regulación jurídica de la violencia de género, atendiendo a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. En este sentido, destacar la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y, en especial, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que, incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico e impulsando el establecimiento de medidas de sensibilización, prevención y actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres.

El marco legal también reguló mejoras para las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, a través de la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre que modifica Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y normativa de desarrollo.

Nuestro ordenamiento jurídico se ha completado con la Ley 4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la Víctima que, además de ser un catálogo general de los derechos procesales y extraprocesales de todas las víctimas de delitos, busca visibilizar como víctimas a los y las menores que se encuentran en un entorno de violencia de género, y la defensa de sus derechos como víctimas directa o indirectas, junto con la Ley 8/2015, de 28 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y Adolescencia adaptándola a la situación de los/as menores víctimas de violencia.

El Pleno del Congreso de los Diputados, el 15 de noviembre de 2016, aprobó por unanimidad una Proposición No de Ley, para realizar un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que recoja los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. Aprobándose el 28 de septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados, el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, en el que se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

En el *ámbito autonómico*, el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla – La Mancha 2019-2024, aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018, es el instrumento del que se valen las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo,

desarrollando las acciones y medidas previstas en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla – La Mancha.

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla –La Mancha incluye entre sus principios generales la perspectiva de género y la transversalidad de género y obliga a todas las áreas de actuación de las administraciones públicas de Castilla – La Mancha a integrar de forma activa este principio en la normativa, en los presupuestos de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Castilla La Mancha, dentro de sus competencias, lleva años legislando para garantizar servicios esenciales de atención integral para las víctimas de violencia de género y sus hijos/as, desde el convencimiento y la responsabilidad de fomentar nuevas estructuras sociales basadas en el respeto y las relaciones igualitarias e inclusivas. En este sentido, fue un hito importante en España la derogada Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas, situando a Castilla la Mancha en la vanguardia de la lucha contra la violencia de género. Actualmente, el avance legislativo viene de la mano de la Ley 4/2018 de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia, que responde a ese mismo compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, que necesariamente implica una sociedad libre de violencia contra las mujeres, sumando esfuerzos desde la red de Centros de la Mujer dependiente del Instituto de la Mujer de la regional.

En el *ámbito local*, la Ley de bases de régimen Local que en su art 25.2 o establece como competencia propia de los municipios “o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”. Así el Ayuntamiento de La Roda, dispone de competencias para intervenir en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, inferidas de la legislación estatal y autonómica. De igual modo, las competencias relativas a violencia de género, también se confieren por la legislación estatal y autonómica en materia de violencia de género.

La Administración Local por su cercanía a la ciudadanía en general, y a los colectivos sociales que integran el municipio, es un ámbito de actuación pública especialmente relevante para combatir la desigualdad, y actuar en materia de prevención y acción contra la violencia de género.

### 3. OBJETIVOS

#### GENERALES

- Aplicar y garantizar la transversalidad de género de manera que las cuestiones de género estén presentes en el desarrollo de todas las medidas políticas y programas del municipio.
- Lograr igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para mujeres y hombres.
- Fomentar el cambio de modelo patriarcal para conseguir igualdad real entre hombres y mujeres.
- Incorporar la eliminación de la violencia de género en todas sus formas como estrategia integral del plan.
- Coeducar para una socialización en igualdad para avanzar en un modelo de igualdad de oportunidades y de buen trato.
- Impulsar el empoderamiento de las mujeres que les permita elecciones libres y eliminación de obstáculos por razón de género.
- Atención y promoción de la salud de las mujeres del municipio.
- Eliminar desigualdades que se dan entre mujeres y hombres.
- Incorporar demandas del colectivo LGTBI en las políticas y medidas por la igualdad

#### ESPECÍFICOS

- Profundizar en la integración de la transversalidad de género en todos los ámbitos de la gestión municipal y políticas sectoriales.
- Mejorar el refuerzo, la coordinación, accesibilidad de los recursos en materia de igualdad.
- Formar desde la perspectiva de género al personal de las diferentes áreas y clase política.
- Favorecer la inserción laboral de las mujeres mediante el aumento de su empleabilidad.
- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad en el mercado laboral.
- Fomentar un modelo de organización corresponsable que permita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Educar en el desarrollo libre de estereotipos y roles de género.
- Sensibilizar y prevenir para hacer frente a la violencia de género.
- Prestar atención integral especializada a mujeres víctimas de violencia de género.
- Promover la participación de la mujer en los diferentes ámbitos.

- Fortalecer e impulsar el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.
- Potenciar el uso por parte de las mujeres a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramienta de empoderamiento.

#### 4. PRINCIPIOS RECTORES

1. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.

2. Transversalidad o enfoque integrado de género, que implica aplicare integrar la perspectiva de género de forma activa en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas de todos los Poderes Públicos, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

3. Eliminación de estereotipos y roles de género, como principal obstáculo al pleno desarrollo de las propias aspiraciones y capacidades, en tanto que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo, participación en el ámbito reproductivo, representación en puestos de responsabilidad y valoración del propio trabajo.

4. Corresponsabilidad social que ponga en valor el trabajo de cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Es necesario desarrollar otras formas de organización que nos permitan cubrir los cuidados y abordar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de forma integral desde la corresponsabilidad social, incluyendo el papel de hombres y mujeres, de las administraciones, del empresariado y de la ciudadanía en general.

5. Diversidad. El respeto a la diversidad es especialmente importante para abordar las necesidades e intereses de las mujeres con especiales dificultades. La heterogeneidad que caracteriza a estos grupos de población así lo exige, entendiendo por otro lado que el respeto a la diversidad no excluye la búsqueda de referentes comunes, ya que, por el mero hecho de ser mujer, comparten los mismos obstáculos que tienen su base en la discriminación por razón de género.

6. Adopción de acciones positivas por parte de los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad. Medidas que serán específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres.

7. Participación en todo el proceso: diseño, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad, de todas las personas y agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos, el movimiento feminista, asociaciones, colectivos, Consejo Local de la Mujer y a las propias mujeres usuarias o destinatarias de los servicios mismos.

8. Coordinación y colaboración, de todas las Áreas Municipales e instituciones públicas, entidades privadas y agentes sociales de nuestra localidad.

## 5. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el III Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de La Roda son los siguientes:

### I. Compromiso Institucional.

Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía del Ayuntamiento. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores y la ciudadanía, informándoles del proceso iniciado.

### II. Constitución de la Comisión de Igualdad.

De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre representantes del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento, representantes del personal público vinculados con áreas de igualdad y sociales, así como personas del ámbito asociativo, educativo y empresarial.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora experta en igualdad, durante todo el proceso.

### III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: datos censales, acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

### IV. Programa de Actuación.

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

### V. Difusión del Plan de Igualdad.

Para conseguir que todas las personas de la localidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de personal, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

## VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

## VII. Evaluación del Plan de Igualdad.

Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

### COMPROMISO INSTITUCIONAL (Anexo I)

#### *"COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"*

Desde los Ayuntamientos somos conscientes de que el reto al que nos enfrentamos, en materia de Igualdad de Oportunidades, es el de establecer los canales necesarios que permitan identificar y actuar contra las formas en que se materializa la desigualdad, dotar de recursos y favorecer el desarrollo de medidas positivas orientadas a consolidar las políticas de igualdad a nivel local.

Por ello, el Ayuntamiento de La Roda, en representación de su municipio, en el día de que se presenta a los Agentes Sociales del Municipio, la elaboración del III Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de La Roda, se COMPROMETE a:

- 1.- Impulsar y participar de manera activa, en la elaboración y puesta en marcha del III Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de La Roda, favoreciendo y fomentando la participación de los Agentes Sociales del Municipio, en su elaboración e implantación.
- 2.- Al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- 3.- Establecer la Igualdad de Oportunidades como principio estratégico de nuestra Política Municipal, desarrollando ampliamente la transversalización de las políticas de Género en el ámbito municipal.
- 4.- Apoyar e impulsar la participación social, política, económica, etc. de las mujeres, con el objetivo de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y hombres de forma igualitaria.
- 5.- Crear y fortalecer espacios de comunicación de mujeres y hombres, con el objetivo de favorecer la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.

La Roda, 20 de septiembre del 2021

ALCALDIA

11



## COMPROMISO Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD MUNICIPAL (Anexo II)

El día 20 de septiembre de 2021 el alcalde del Excmo. Ayuntamiento de La Roda, Don Juan Ramón Amores García, y por ende su municipio declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, del mismo modo se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para la Igualdad Municipal que tendrá por objeto la coordinación, supervisión y seguimiento de las medias acordadas en el III Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de La Roda con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre los hombres y mujeres del municipio y promover su efectividad.

Esta Comisión está formada por representantes del Ayuntamiento de La Roda, así como una representación de determinados agentes sociales que van a participar en el proceso de elaboración e implantación del III Plan de Igualdad.

Por el Ayuntamiento de La Roda

- 
- 
- 
- 
- 

Por las/os Agentes sociales

- 
- 
- 
- 
- 

Otros:

- Sonia Hidalgo Peinado – Formación en Igualdad SH (Con voz, pero sin voto)

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el municipio de La Roda

### Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

## 7. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del III Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de La Roda para cuatro años (2022 - 2025), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con X áreas de intervención, XX objetivos y XX medidas.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral-anual y una evaluación final a los 5 años de implantación.

## 8. DIAGNÓSTICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

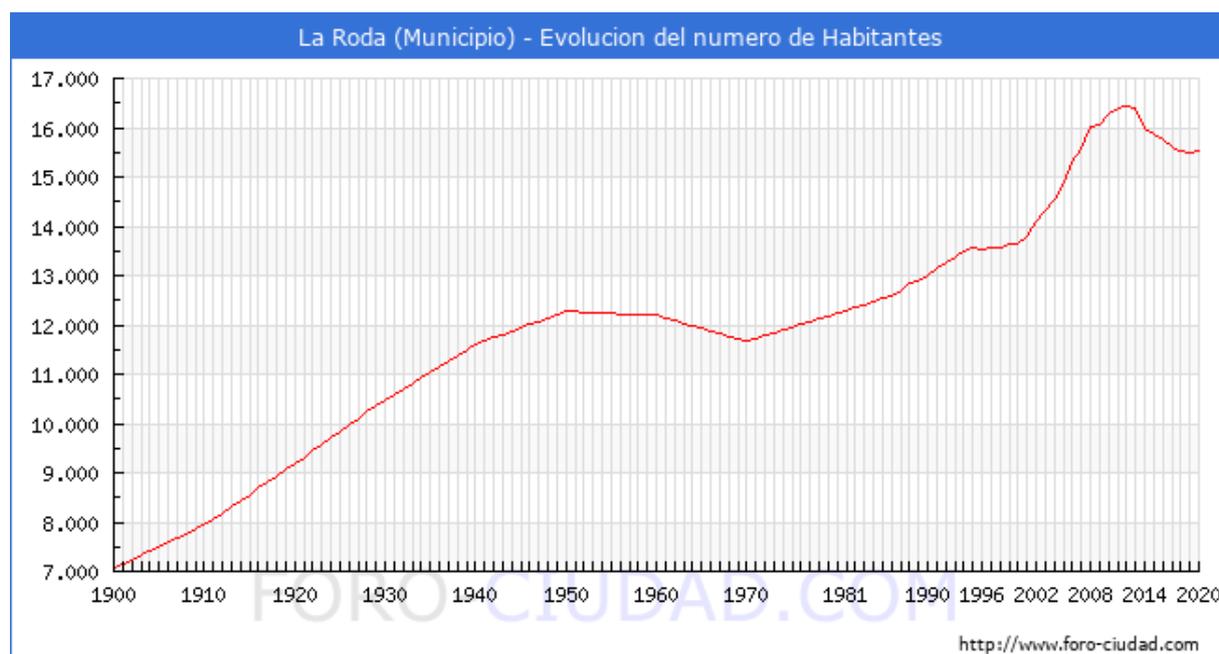
### POBLACIÓN Y DEMOGRAFÍA

Municipio de España de la Provincia de Albacete, situado en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Pertenece a la comarca de La Mancha de Albacete y cuenta con una **población de 15.527 habitantes, de los cuales 7853 son hombres y 7674 son mujeres (INE, 2020).**

Está situada al norte de la provincia de Albacete, en un punto estratégico en la comunicación entre el centro y el Levante español, a través de la A-31 y la N-301. Se encuentra a 40 kilómetros de la capital albaceteña. El municipio incluye la actual pedanía de Santa Marta y el antiguo Señorío de la Villa del Cerro.

### DEMOGRAFÍA

Según los datos publicados por el INE a 1 de Enero de 2020 el número de habitantes en La Roda es de 15.527, 51 habitantes más que el en el año 2019. En el grafico siguiente se puede ver la evolución de la población desde 1900 hasta 2020, el número de habitantes que tiene La Roda a lo largo de los años.



A continuación, mostramos la tabla con la evolución del número de hombres, mujeres y total a lo largo de los años.

Evolución de la población desde 1900 hasta 2020			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2020	7.853	7.674	15.527
2019	7.818	7.658	15.476
2018	7.835	7.680	15.515
2017	7.887	7.716	15.603
2016	7.966	7.782	15.748
2015	8.011	7.857	15.868
2014	8.064	7.915	15.979
2013	8.305	8.093	16.398
2012	8.343	8.077	16.420
2011	8.332	8.082	16.414
2010	8.289	8.010	16.299
2009	8.155	7.905	16.060
2008	8.190	7.844	16.034
2007	7.896	7.663	15.559
2006	7.761	7.527	15.288
2005	7.513	7.368	14.881
2004	7.355	7.195	14.550
2003	7.246	7.085	14.331
2002	7.134	6.973	14.107
2001	6.935	6.858	13.793
2000	6.816	6.835	13.651
1999	6.825	6.800	13.625
1998	6.807	6.775	13.582
1996	6.774	6.749	13.523
1995	6.804	6.760	13.564
1994	6.760	6.719	13.479
1993	6.709	6.682	13.391
1992	6.645	6.609	13.254
1991	6.596	6.572	13.168
1990	6.501	6.481	12.982
1989	6.452	6.436	12.888
1988	6.441	6.404	12.845
1987	6.342	6.359	12.701
1986	6.294	6.307	12.601
1981	0	0	12.287

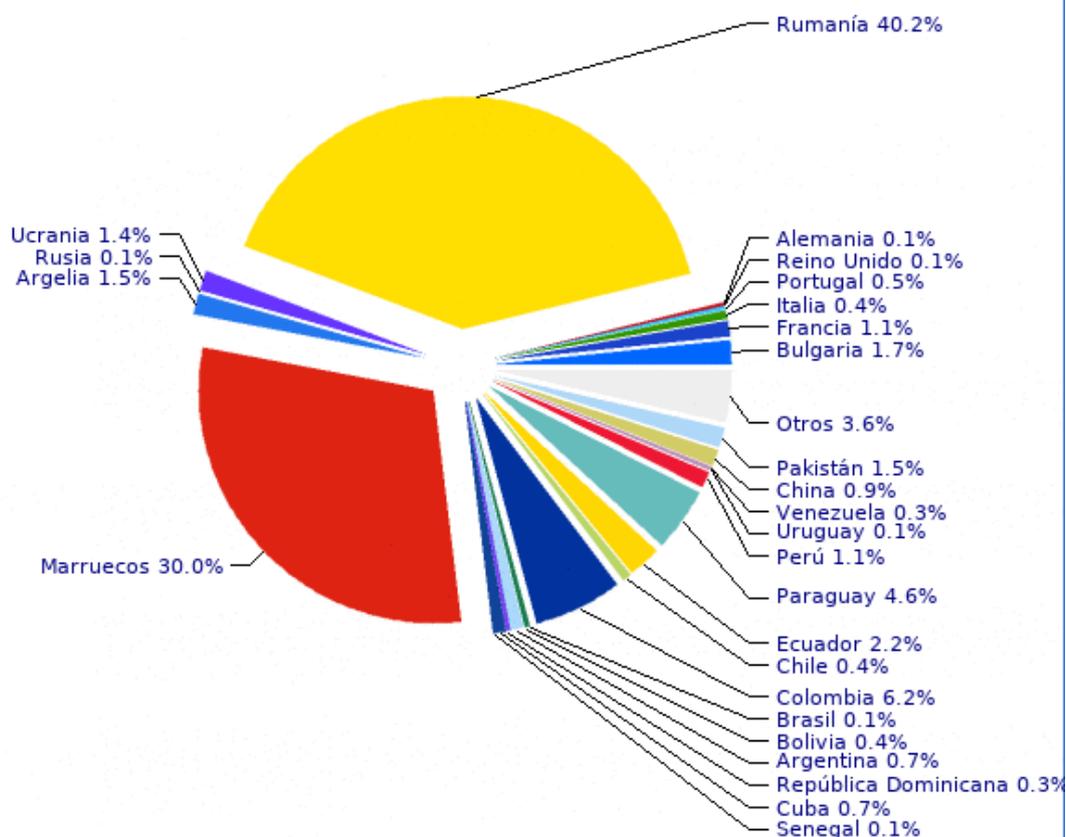
1970	0	0	11.663
1960	0	0	12.190
1950	0	0	12.274
1940	0	0	11.602
1930	0	0	10.487
1920	0	0	9.185
1910	0	0	7.938
1900	0	0	7.066

1900-2020																
1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2020
7.066	7.938	9.185	10.487	11.602	12.274	12.190	11.663	12.287	12.938	13.523	13.793	14.881	16.300	15.868	15.748	15.527

Según los datos ofrecidos por el INE en la estadística del Padrón los habitantes empadronados en La Roda que han nacido en otros países ascienden a 1.892.

- 605 habitantes, 364 hombres y 241 mujeres nacidos en África.
- 340 habitantes, 117 hombres y 223 mujeres nacidos en América.
- 69 habitantes, 48 hombres y 21 mujeres nacidos en Asia.

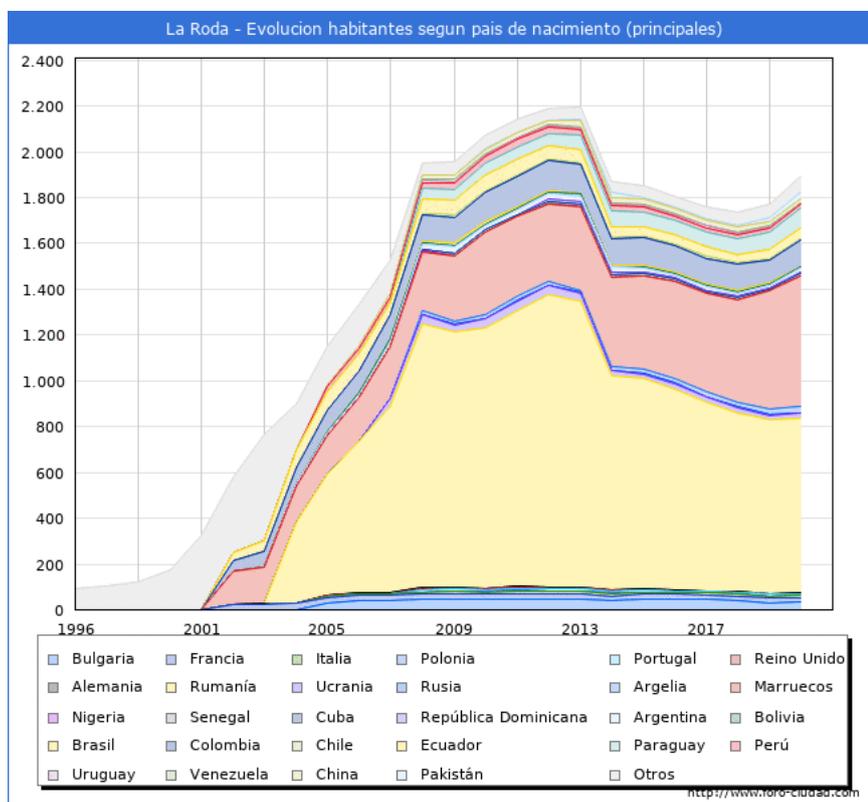
La Roda - Habitantes nacidos en el extranjero segun pais - 2020



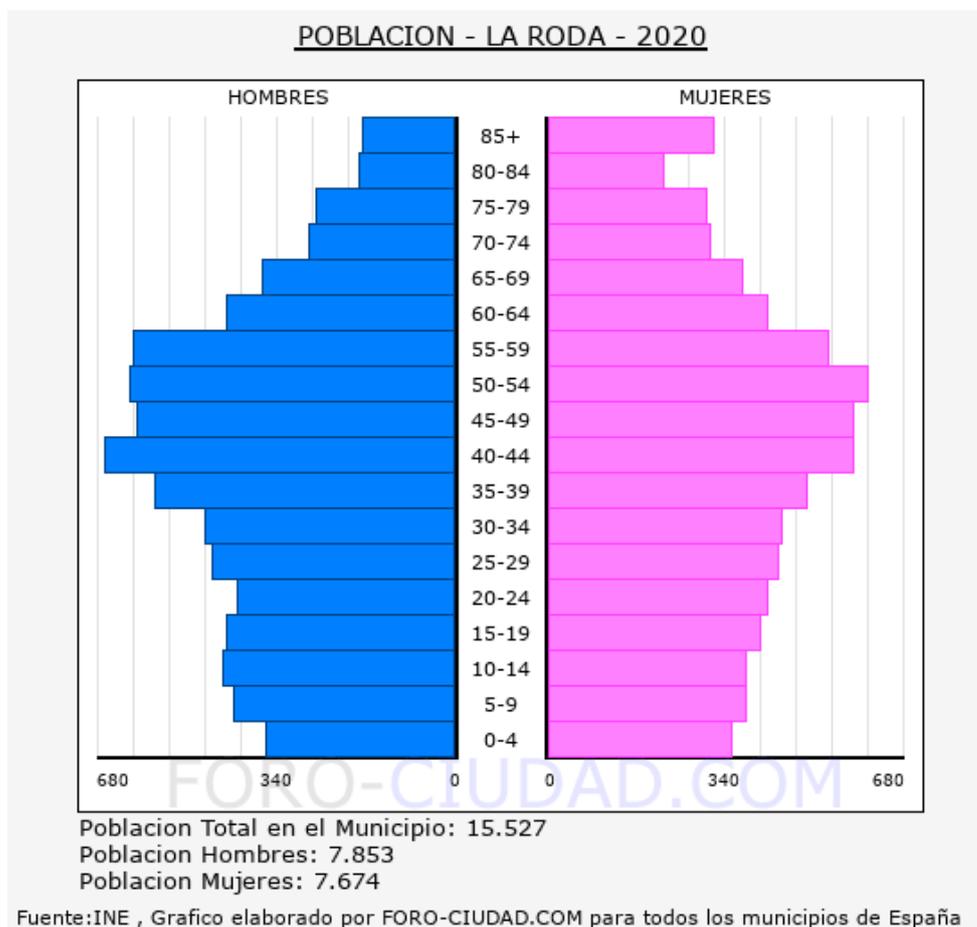
<http://www.foro-ciudad.com>

Habitantes segun Pais de Nacimiento		
País	2020	Dif (2019)
<b>Bulgaria</b>	33	2
<b>Francia</b>	21	1
<b>Italia</b>	7	0
<b>Portugal</b>	9	0
<b>Reino Unido</b>	1	0
<b>Alemania</b>	2	-2
<b>Rumanía</b>	761	5
<b>Ucrania</b>	26	4
<b>Rusia</b>	2	0
<b>Argelia</b>	28	5
<b>Marruecos</b>	567	51
<b>Senegal</b>	1	1
<b>Cuba</b>	13	3
<b>República Dominicana</b>	5	-1

<b>Argentina</b>	14	2
<b>Bolivia</b>	7	1
<b>Brasil</b>	2	0
<b>Colombia</b>	117	15
<b>Chile</b>	7	0
<b>Ecuador</b>	42	5
<b>Paraguay</b>	87	10
<b>Perú</b>	20	1
<b>Uruguay</b>	2	-2
<b>Venezuela</b>	5	0
<b>China</b>	17	0
<b>Pakistán</b>	28	9
<b>Otros</b>	68	9



## PIRÁMIDE DE POBLACIÓN 2020

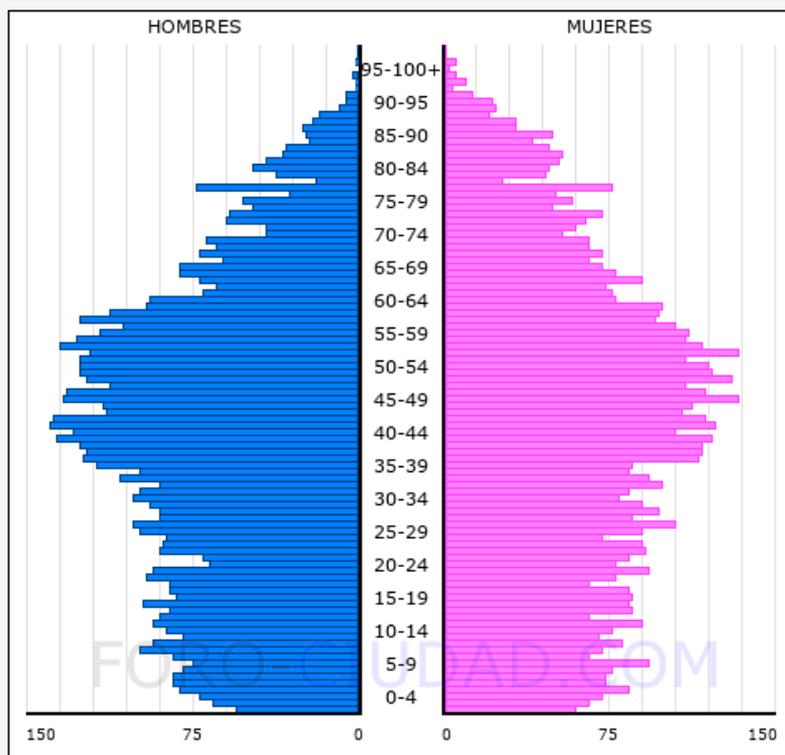


La media de edad de los habitantes de La Roda es de 42,10 años, 1,54 años más que hace un lustro que era de 40,56 años.

La población menor de 18 años en La Roda es de 2.878 (1.494 H, 1.384 M), el 18,5%. La población entre 18 y 65 años en La Roda es de 9.974 (5.151 H, 4.823 M), el 64,2%. La población mayor de 65 años en La Roda es de 2.675 (1.208 H, 1.467 M), el 17,2%.

Población de La Roda por sexo y edad 2020 (grupos quinquenales)			
Edad	Hombres	Mujeres	Total
0-5	361	358	719
5-10	422	383	805
10-15	444	387	831
15-20	440	408	848
20-25	419	426	845
25-30	469	446	915
30-35	478	452	930
35-40	576	498	1.074
40-45	673	588	1.261
45-50	611	585	1.196
50-55	625	618	1.243
55-60	614	541	1.155
60-65	440	427	867
65-70	371	379	750
70-75	279	314	593
75-80	267	309	576
80-85	184	230	414
85-	180	325	505
<b>Total</b>	<b>7.853</b>	<b>7.674</b>	<b>15.527</b>

### POBLACION - La Roda - 2020



Poblacion Total en el Municipio: 15.527

Poblacion Hombres: 7.853

Poblacion Mujeres: 7.674

Fuente:INE , Grafico elaborado por FORO-CIUDAD.COM para todos los municipios de España

El crecimiento natural de la población en el municipio de La Roda, según los últimos datos publicados por el INE para el año 2019 ha sido Neutro.

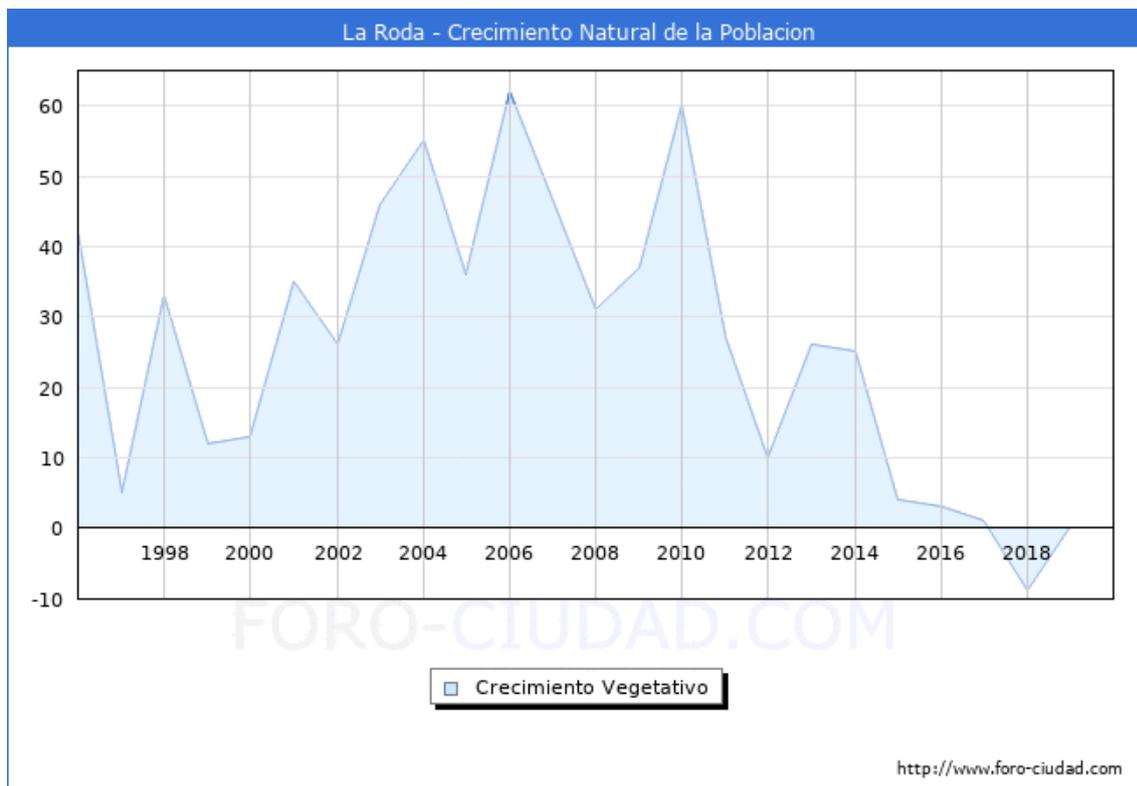


Tabla con la evolución del número de nacimientos, defunciones y crecimiento vegetativo.

Evolución Nacimientos y Defunciones desde 1996 hasta 2019			
Año	Nacimientos	Fallecidos	Diferencia
2019	135	135	0
2018	146	155	-9
2017	139	138	1
2016	162	159	3
2015	144	140	4
2014	176	151	25
2013	160	134	26
2012	160	150	10
2011	162	135	27
2010	188	128	60
2009	179	142	37
2008	179	148	31
2007	155	108	47
2006	175	113	62
2005	152	116	36
2004	156	101	55
2003	161	115	46

2002	148	122	26
2001	148	113	35
2000	124	111	13
1999	138	126	12
1998	160	127	33
1997	127	122	5
1996	139	97	42

## ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO

El pleno del Ayuntamiento está compuesto por 17 concejalías de 2 Grupos Políticos. Hay 7 concejalas y 10 concejales.

Grupo Político	Concejales	Concejalas	Total
Partido Socialista	5	5	<b>10</b>
Partido Popular	5	2	<b>7</b>

El Ayuntamiento está organizado en diferentes áreas;

Hacienda, Cuentas, Interior, Patrimonio y Personal

Urbanismo, Medio Ambiente, Servicios, Acción Social

De las que dependen las delegaciones genéricas a Concejales y Concejalas para la dirección interna y la gestión de los servicios correspondientes a cada una de ellas.

Están conferidas a dos concejalas y a dos concejales las siguientes áreas: Hacienda y Régimen interior, Urbanismo, Obras y Medio Ambiente y Educación, Cultura y Deportes.

Están conferidas a 3 concejalas y 1 concejal las siguientes áreas: Servicios Sociales y Turismo, Promoción económica y medio rural.

Como delegaciones específicas se encuentra Igualdad junto con Seguridad Ciudadana, Comercio, Consumo, Sanidad, Matadero Municipal y Mercadillo. La implementación de políticas de igualdad se realiza a través de la Delegación especial de Igualdad que cuenta con el Centro de la Mujer y el Consejo Municipal de las Mujeres también incide favorablemente.

El Centro de la Mujer de La Roda se estructura en cuatro Áreas de intervención: Jurídica, Psicológica, Laboral y Social, desde las que, de forma interrelacionada, se prestan diferentes servicios, tales como:

- Información, apoyo y asesoramiento psicológico, individual o en grupo, a las mujeres que se encuentran en situación de necesidad de ayuda por distintos problemas psicosociales, donde la variable género sea importante en el origen, mantenimiento o agravamiento de los mismos.

Información, derivación y coordinación con diferentes recursos de atención psicológica y/o terapéutica de la localidad.

- Organizar grupos de ayuda para las mujeres en la consecución de habilidades sociales con la creación de grupos de autoayuda con mujeres con necesidades especiales de ayuda y/o víctimas de violencia de género.
- Intervención psicosocial en situación de crisis y planificación de un itinerario individualizado.
- Información, valoración, tramitación y derivación de mujeres que necesitan un recurso de acogida para proteger su integridad física o asegurar su recuperación integral. Realización de informes de solicitud de plaza y envío a los Servicios Provinciales del Instituto de la Mujer.
- Realización de valoraciones psicológicas, atendiendo a la sintomatología y secuelas por maltrato de aquellas mujeres, víctimas de violencia de género, cuando lo solicite algún juzgado, o el Instituto de la Mujer, o cuando sea necesario para la asignación de recursos, servicios o ayudas en beneficio de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Información y asesoramiento sobre recursos disponibles en la zona.
- Información relativa a ayudas, arbitradas por distintos organismos, de carácter económico, en materia de vivienda, desempleo, etc.
- Información, valoración, asesoramiento y gestión de ayudas y recursos propios del Instituto de la Mujer.
- Fomento y fortalecimiento, a través de la información, el apoyo y el asesoramiento, del tejido asociativo de mujeres, promoviendo su participación plena en la sociedad.
- Prestar información, orientación y asesoramiento integral en el ámbito laboral a la mujer procurando que las mujeres sean agentes activos de su propia inserción laboral (ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia).
- Información sobre la creación de empresas y sobre las ayudas y subvenciones existentes para ello.
- Información sobre cursos, ferias, modelos y experiencias de empresas líderes en el sector.
- Asesoramiento técnico de proyectos empresariales y planes de viabilidad.
- Seguimiento y tutelaje de iniciativas empresariales de mujeres.
- Promover la creación de empresas y el autoempleo en las mujeres de su ámbito. Proporcionar información y asesoramiento para definir el proyecto empresarial, plan de viabilidad y el plan empresarial.
- Apoyo técnico a las iniciativas de autoempleo.
- Promover la implantación de planes de igualdad en las empresas de su zona.
- Asesorar jurídicamente a la mujer de cara a la interposición de denuncias por violencia de género y/o solicitud de orden de protección.
- Orientar a la mujer de cara a la comparecencia para la orden de protección.
- Informar del procedimiento y de las consecuencias jurídicas sobre la interposición o no de la denuncia por violencia de género previamente a la toma de decisión por parte de la mujer.

- Seguimiento periódico de la situación procesal de las mujeres víctimas de violencia de género de su demarcación territorial.

En definitiva, servir de puente y conexión entre la mujer que llega al Centro de la Mujer por una situación de violencia de género y la defensa procesal por parte del letrado/a asignado/a por el turno de oficio.

- Prestar orientación, Información y asesoramiento jurídico integral a la mujer.
- Derechos civiles: matrimonio, divorcios, patria potestad, acoso sexual, filiación, denuncias por malos tratos, etc.
- Derechos laborales: contratos, despidos, discriminación laboral y/o salarial, licencias (por maternidad, por cuidado de hijos/as menores...), reducción de jornada laboral por maternidad, etc.
- Derechos fiscales: exenciones y/o beneficios fiscales, etc.
- Otros: derechos que la legislación vigente reconozca a la mujer en cualquier otra materia.

La evolución del Centro de la Mujer en La Roda ha sido muy positiva, consolidando año a año su actuación, siendo referente municipal y encabezando las políticas de igualdad del municipio.

A pesar de ello, se considera necesario, según lo expresado en los grupos de trabajo desarrollados, realizar una mayor difusión de la actividad del centro ya que se considera que está más identificado con la prevención y el tratamiento de la violencia de género.

## DESEMPLEO

Según los datos publicados por el SEPE en el mes de Agosto de 2021 el número personas en situación de desempleo ha bajado en 51 personas. De las 51 personas que salieron de la lista del paro en La Roda descendió en 17 hombres y 34 mujeres.

El número total de personas paradas es de 1164, de los cuales 332 son hombres y 832 mujeres.

Las personas mayores de 45 años, con 626 parados/as son el grupo de edad más afectado por el paro, seguido de las que se encuentran entre 25 y 44 años con 460 parados/as, el grupo menos numeroso son los menores de 25 años con 78 personas.

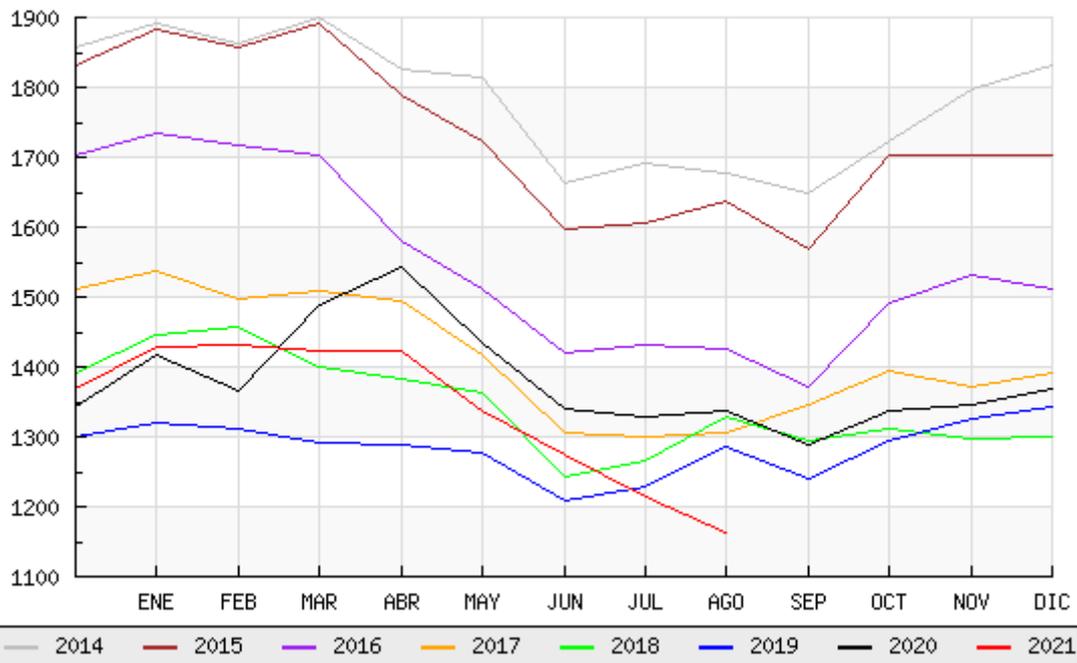
Por sectores vemos que en el sector servicios es donde mayor número de personas en situación de desempleo existe en el municipio con 712 personas, seguido de la industria con 148, las personas sin empleo anterior con 14, la agricultura con 132 y por último la construcción con 31 parados/as.

Agosto 2021	Total Parados	Variacion			
		Mensual		Anual	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
<b>Total</b>	<b>1164</b>	<b>-51</b>	<b>-4.20 %</b>	<b>-173</b>	<b>-12.94 %</b>
HOMBRES	332	-17	-4.87 %	-83	-20.00 %
MUJERES	832	-34	-3.93 %	-90	-9.76 %
<b>MENORES DE 25 AÑOS:</b>	78	-1	-1.27 %	-30	-27.78 %
HOMBRES	37	-2	-5.13 %	-13	-26.00 %
MUJERES	41	+1	2.50 %	-17	-29.31 %
<b>ENTRE 25 Y 44 AÑOS</b>	460	-11	-2.34 %	-100	-17.86 %
HOMBRES	136	0	0 %	-31	-18.56 %
MUJERES	324	-11	-3.28 %	-69	-17.56 %
<b>MAYORES DE 45 AÑOS</b>	626	-39	-5.86 %	-43	-6.43 %
HOMBRES	159	-15	-8.62 %	-39	-19.70 %
MUJERES	467	-24	-4.89 %	-4	-0.85 %
<b>SECTOR:</b>					
AGRICULTURA	132	-15	-10.20 %	-18	-12.00 %
INDUSTRIA	148	+10	7.25 %	-9	-5.73 %
CONSTRUCCIÓN	31	-5	-13.89 %	-17	-35.42 %
SERVICIOS	712	-30	-4.04 %	-116	-14.01 %
SIN EMPLEO ANTERIOR	141	-11	-7.24 %	-13	-8.44 %

## Evolucion del paro registrado en La Roda

2014 - 2021

<http://www.foro-ciudad.com>



# CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

## CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha constituido uno de los principales retos. La obtención de diagnósticos que permiten visibilizar la situación de las niñas y mujeres permite el diseño e instrumentación de estrategias y acciones que ayudan a mejorar su condición y posición.

Sin embargo, las prácticas culturales, laborales e institucionales suelen hacer caso omiso de ello; de forma tal que cuando existe una cultura institucional que discrimina al sexo femenino por el sólo hecho de serlo, nos encontramos ante una situación en la que no solamente las mujeres son las afectadas; también las propias instituciones desperdician recursos humanos de gran valor.

La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que las mujeres viven en situación de desventaja social y económica con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social.

La perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las personas.

Entendemos que la cultura institucional “designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo”. Los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica. Si sus creencias no son igualitarias tampoco lo serán sus prácticas y viceversa.

## Conclusiones

- Necesidad de velar en el cumplimiento de las leyes de Igualdad tanto autonómicas como estatales ya sean vinculantes o no como prueba de compromiso real y efectivo con la igualdad de oportunidades por parte del consistorio.
- Necesidad de desagregar todos los datos recogidos por sexo de tal forma que tengamos un conocimiento veraz sobre las necesidades de mujeres y hombres, así como de su realidad.
- Necesidad de visibilizar tanto en el callejero como en los espacios públicos a las mujeres rodenses. Un paso previo sería conocerlas y ponerlas en valor.
- Necesidad de poner en valor las políticas públicas de igualdad realizadas hasta la fecha y su difusión por parte de la institución.
- Necesidad de elaborar una guía de comunicación no sexista para la población.

- Necesidad de formación en igualdad tanto para el personal técnico como para el político que incluya sensibilización en aspectos clave y con ellos se favorezcan políticas transversales con perspectiva de género.
- Necesidad de incorporar cláusulas relacionales con igualdad y género para la contratación de servicios y productos por parte del consistorio.
- Necesidad de aportar recursos al Plan para poder llevarlo a cabo.

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Actualmente se asiste a la formación de un nuevo ideal de familia, la familia denominada igualitaria o simétrica, con ambos cónyuges con empleo remunerado y compartiendo tareas domésticas. Sin embargo, no es menos cierto que, en el mundo de las prácticas sociales, la realidad cotidiana de las familias es muy distinta, persistiendo el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres.

Cuando analizamos el papel de la mujer en la familia es necesario mantener el enfoque basado en los procesos de producción y reproducción, ya que ambos están interconectados en nuestra sociedad. El hecho de ambos procesos aparece sexualmente marcado en nuestra sociedad es fuente de importantes conflictos, tanto para la mujer, como para la familia, como para la sociedad.

Lo cierto es que sólo la reproducción biológica, ligada a la función reproductora, es específica de la mujer. Sin embargo, se sigue asignando a la mujer la función de crianza, cuidado de hijos y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica.

Algunas consideraciones al respecto implican que trabajo y familia son dos valores universalmente reconocidos, pero no siempre se saben armonizar adecuadamente, ni establecer las correctas prioridades.

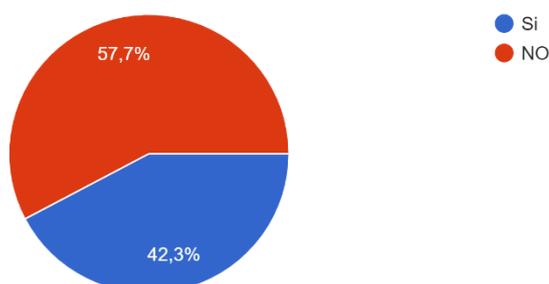
En La Roda existen variados recursos de conciliación tanto públicos como privados:

- Servicio de Ayuda a Domicilio
- CEE Virgen de los Remedios
- AFA La Roda (Asociación de Alzheimer)
- Asociación de Parkinson de la Roda y comarca (CIRENC)
- Escuela infantil municipal
- Comedor escolar
- Aula matinal
- Ludoteca

De las personas que responden a la encuesta, un total de 239, casi el 58% no son responsables del cuidado de ninguna persona y el 43% afirman que sí.

7. ¿Eres responsable del cuidado de alguna persona?

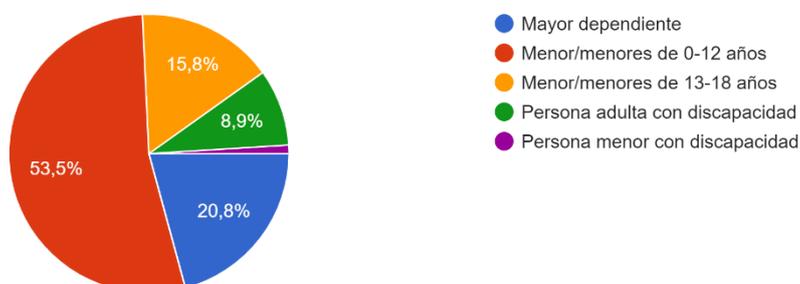
239 respuestas



El 53,5% de los encuestados se encarga del cuidado de menores entre 0 y 12 años, mientras que el 20,8% lo hace de mayores dependientes, el 15,8% de menores entre 13 y 18 años y no llega al 9% las que se encargan del cuidado de personas adultas con discapacidad.

8. Si has contestado SI en la respuesta anterior, indica las características de esta persona o personas (puede indicar varias)

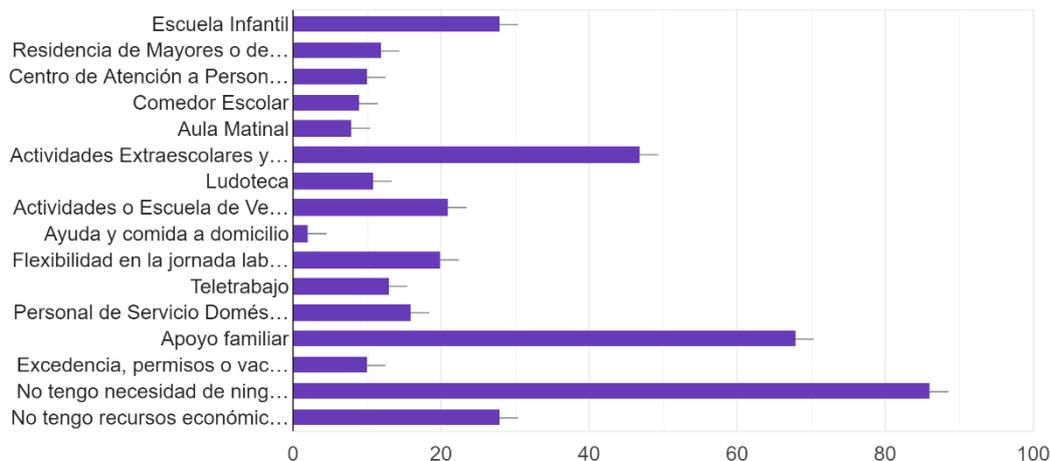
101 respuestas



En el siguiente gráfico se muestran los servicios y recursos más utilizados por las personas responsables del cuidado de alguna persona. Podríamos decir que coincide con las franjas de edad marcadas en el gráfico de las respuestas de la pregunta número 8. Es decir: actividades extraescolares, escuela infantil, actividades o escuela de verano, residencia de mayores... Aunque, como vemos, la mayoría afirma no necesitar ningún recurso y también tener apoyo familiar.

16. Conciliación: ¿Qué servicios o recursos usas para hacer compatible la vida personal, familiar y laboral? (puedes indicar varias)

239 respuestas



Sería importante analizar si el número de plazas de cada uno de estos servicios es suficiente para su población, es decir, si para cada franja de edad existe cobertura total.

Podría estudiarse también la utilidad de hacer un estudio sobre las necesidades de las familias de La Roda, tanto para sus descendientes como para sus ascendientes para conocer de primera mano la cobertura real y poder desarrollar políticas concretas.

Por otro lado, sería bueno estudiar si existe la necesidad de ajustar los horarios de las familias que en un clima de temporalidad e inseguridad laboral pueden darse jornadas a turnos, partidas, de festivos y fines de semana que no coinciden con los horarios ofertados. En cualquier caso, es un elemento que necesita análisis específico.

En cuanto a las personas dependientes que existen en La Roda encontramos que un alto porcentaje de los casos las personas cuidadoras son mujeres. Ello contribuye a el estereotipo de las mujeres como principales responsables de las labores de crianza y cuidados achacándole a ellas mismas la “culpabilidad” o responsabilidad de tal situación sin tener en cuenta la socialización diferenciada o los mandatos de género tan asumidos por la mayor parte de la población.

## Conclusiones

- Necesidad formativa sobre conciliación y corresponsabilidad a nivel político, técnico y social.
- Necesidad de cambiar los estereotipos de género normalizados en gran parte de la población.
- Necesidad de ofrecer análisis basados en datos reales a través de instrumentos ad hoc, es decir, instrumentos pensados para ese fin concreto.
- Necesidad de implicar al Ayuntamiento en el fomento y mantenimiento de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

## ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Como explicita la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha *“La violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones constituye una grave y dramática expresión de las desigualdades entre mujeres y hombres que siguen existiendo en todo el mundo, también en nuestra sociedad. La preocupación de la ciudadanía por las violencias ejercidas sobre las mujeres, sustentada en el machismo estructural que cada año siega y destroza la vida a muchas mujeres, provocando un gran sufrimiento entre sus seres queridos, especialmente a sus hijas e hijos, víctimas directas de la violencia de género. Dicha preocupación y una creciente toma de conciencia sobre las causas y consecuencias sociales de la violencia de género, impulsada decididamente por organizaciones de mujeres y feministas, ha llevado a los poderes públicos a desarrollar leyes, medidas y acciones encaminadas a la erradicación de la violencia machista. Todas ellas, desde el convencimiento de que solo será posible eliminarla a través de la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva, en la que el género no suponga limitación alguna para las aspiraciones, talentos y capacidades de los seres humanos desde la infancia”.*

Ley Orgánica 11/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que ofrece igualmente un enfoque integral referido a la violencia machista ejercida en el ámbito de la pareja. La ley estatal explicita en su propio título el término de violencia de género, acuñado en resoluciones internacionales, con el objeto de llamar la atención sobre las causas y su origen, que no es otro que la discriminación que históricamente han venido sufriendo las mujeres, al asignarles en las leyes y en los mandatos sociales distintos derechos y funciones en todos los ámbitos de relación, un rol subordinado al de los varones dentro de los que se ha denominado sistema de sexo-género.

En el transcurso de los últimos quince años se han sucedido verdaderos hitos legislativos en el ordenamiento jurídico internacional, europeo y estatal, con el objetivo de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. Estos avances legislativos en la definición conceptual y terminológica de la violencia de género, junto con la promulgación de medidas en los distintos ámbitos de actuación para su prevención y erradicación, y la articulación de nuevos mecanismos para la protección y recuperación de las mujeres

víctimas y supervivientes, cualquiera que sea el escenario donde sufran o hayan sufrido violencia machista, motivan la sustitución de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, que tuvo gran repercusión en su momento y que ha resultado enormemente útil tanto en la asistencia a las víctimas como en la prevención de las actitudes y comportamientos sexistas, por otro instrumento legal en el que puedan reflejarse las actuaciones y recursos que se pusieron en marcha en Castilla-La Mancha en cumplimiento de las previsiones contenidas en la ley anteriormente mencionada, en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y en otras normas de desarrollo de inferior rango, así como ampliar la protección a más actos y manifestaciones de la violencia de género, cubriendo las lagunas detectadas y cumpliendo los mandatos emanados de las novedades y reformas legislativas en el marco estatal, europeo e internacional.

Por otra parte, el Consejo de Europa aprobó el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011 y que entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014.

Además de otras disposiciones legales la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, tras su modificación por la Ley 26/2015, de 28 de julio, establece que la actuación de los poderes públicos en relación con las y los menores tendrá como principio rector “la protección contra toda forma de violencia, incluido el maltrato físico o psicológico, los castigos físicos humillantes y denigrantes, el descuido o trato negligente, la explotación, la realizada a través de las nuevas tecnologías, los abusos sexuales, la corrupción, la violencia de género o en el ámbito familiar, sanitario, social o educativo, incluyendo el acoso escolar, así como la trata y el tráfico de seres humanos, la mutilación genital femenina y cualquier otra forma de abuso” (artículo 11.2, i).

Respecto a las mujeres con discapacidad, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) obliga a todas las Administraciones Públicas a adoptar las medidas necesarias para proteger, entre otras, a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

Por último, es necesario mencionar el Estatuto de la víctima del delito, aprobado por Ley 4/2015, de 27 de abril, que reconoce a todas las víctimas del delito, también a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos menores, el derecho de acceso a los servicios de asistencia y apoyo facilitados por las Administraciones Públicas y las Oficinas de asistencia a las víctimas.

En el municipio de La Roda si bien ha habido iniciativas de diferente índole que perseguían la igualdad de oportunidades, es indiscutible el papel decisivo que ha proporcionado el Centro de la Mujer a la consecución de tal objetivo con especial relevancia la ayuda a las víctimas de violencia de género.

Resulta llamativo que, de los encuestados, tan sólo el 43% de ellos conocen algún caso de violencia de género, resultando que el 57% no conocen ningún caso.

Según los datos que nos han proporcionado desde el Centro de la Mujer, 40 mujeres han sido clasificadas en el último año como víctimas de violencia de género. Es indicativo de

hasta qué punto todavía hay un trabajo por delante para que la población conozca lo que es a violencia de género, sus tipos y su percepción individual y social.

Además del Centro de la Mujer, cumplen un papel esencial los cuerpos de la Guardia Civil y de la Policía Local, el juzgado de La Roda, el Centro de Salud y los Servicios Sociales.

El protocolo de actuación local frente a víctimas de violencia de género y agresiones y/o abusos sexuales es de Marzo de 2021. Lo que quiere decir es que ya debe de incorporar otro tipo de violencias machistas que ya reconocen los textos legales, así como las nuevas realidades de la violencia de género habiendo incluido, si fuera necesario, ya que no hay datos de la LGTBI fobia.

El trabajo del Centro de la Mujer merece además ser difundido de tal forma que sea conocido por toda la población, así como los servicios que ofrece. Ya que como explicamos al inicio del diagnóstico, el 46,6% de los encuestados saben que el Ayuntamiento de La Roda trabaja en la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, pero el 67,2% no conocen ninguna iniciativa.

## Conclusiones

- Necesidad de corresponsabilizar a la sociedad rodense de que la Violencia contra las mujeres es un problema social y no particular.
- Necesidad de incidir en el cambio de valores de los varones de la localidad y no solo en las mujeres de La Roda.
- Necesidad de profundizar en la atención que las mujeres víctimas reciben por parte de los diferentes ámbitos implicados.
- Necesidad de medir el impacto de las actuaciones desarrolladas por el Centro de la Mujer.
- Necesidad de coordinación formal con todos los servicios municipales de tal forma que no recaiga exclusivamente sobre el Centro de la Mujer toda la responsabilidad del cambio social para que la transversalidad de la igualdad sea una realidad.

## EMPODERAMIENTO.

El concepto de empoderamiento no es nuevo; encontramos referencias a este término desde los años 60. La noción de empoderamiento, por una parte, relacionada con la toma de «poder», haciendo hincapié principalmente en el fortalecimiento de la autoestima, la confianza en sí mismo y la capacidad de elegir las orientaciones en su propia vida y, por otra, relacionada con el poder colectivo de cambio de las relaciones de género en las diferentes esferas: económica, política, jurídica y sociocultural.

Esta noción impone una reflexión de si efectivamente las mujeres están ocupando los espacios que quieren o si hay determinados condicionantes sociales que limitan su posibilidad de generar cambios profundos que mejoren la realidad circundante, específicamente la que tiene que ver con la igualdad real y efectiva de oportunidades.

El empoderamiento está pues considerado como el proceso de adquisición «de poder» en el ámbito individual y colectivo. En primer lugar, designa en la persona o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades.

Además, la capacidad de empoderamiento también está relacionada con las instituciones y las leyes: lo que se permite o no se permite hacer; esta dimensión está relacionada con los aspectos culturales de la sociedad en la que vivimos.

Históricamente, la mujer ha estado excluida de los espacios públicos. Por ello, una de las primeras acciones visibles del movimiento por la igualdad de las mujeres fue la reivindicación sobre la ciudadanía básica: ser consideradas sujetos de derecho y sujetos políticos de la democracia. Primero, sobre el derecho al sufragio, después, mediante el derecho a ser elegidas representantes.

En la actualidad se sigue poniendo el acento en la existencia de mecanismos visibles e "invisibles", que dificultan la participación en igualdad, así como la inclusión en las agendas políticas y de "interés general" de cuestiones que son esenciales para la igualdad. Por otro lado, la situación de discriminación entre mujeres y hombres supone un cuestionamiento en sí del sistema democrático, que lleva a preguntarse si puede existir la democracia en situaciones de desigualdad.

La capacidad de hombres y mujeres para participar en la sociedad, y concretamente en los espacios públicos de toma de decisiones, se ve afectada por sus diferentes papeles, 20 responsabilidades y expectativas. "Los múltiples papeles de las mujeres (trabajo reproductivo, gestión doméstica, trabajo productivo formal e informal, mantenimiento comunitario) afectan a su capacidad para participar en términos y condiciones similares a las de los hombres. Del mismo modo, el modelo tradicional de los papeles de los hombres (trabajo productivo formal, liderazgo y toma de decisiones) facilita su presencia y participación en los espacios y procesos de toma de decisiones.

En el caso de La Roda el cambio de paradigma empieza por el propio consistorio donde;

El pleno del Ayuntamiento está compuesto por 17 concejalías, con concejales de 2 Grupos Políticos. Hay 7 concejalas y 10 concejales.

<b>Grupo Político</b>	<b>Concejales</b>	<b>Concejalas</b>	<b>Total</b>
Partido Socialista	5	5	<b>10</b>
Partido Popular	5	2	<b>7</b>

El Ayuntamiento está organizado en diferentes áreas;

- Hacienda, Cuentas, Interior, Patrimonio y Personal
- Urbanismo, Medio Ambiente, Servicios, Acción Social

De las que dependen las delegaciones genéricas a Concejales y Concejalas para la dirección interna y la gestión de los servicios correspondientes a cada una de ellas.

Están conferidas a dos concejalas y a dos concejales las siguientes áreas: Hacienda y Régimen interior, Urbanismo, Obras y Medio Ambiente y Educación, Cultura y Deportes.

Están conferidas a 3 concejalas y 1 concejal las siguientes áreas: Servicios Sociales y Turismo, Promoción económica y medio rural.

Como delegaciones específicas se encuentra Igualdad junto con Seguridad Ciudadana, Comercio, Consumo, Sanidad, Matadero Municipal y Mercadillo. La implementación de políticas de igualdad se realiza a través de la Delegación especial de Igualdad que cuenta con el Centro de la Mujer y el Consejo Municipal de las Mujeres también incide favorablemente.

Según el último informe sobre la situación de hombres y mujeres en Castilla -La Mancha que las mujeres tienden a concentrarse en las disciplinas Sociales y Jurídicas (63,5%) así como Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias, frente a la mayor presencia de hombres en estudios de Arquitectura e Ingenierías, donde sólo el 23,8% del alumnado de la Universidad de Castilla-La Mancha son mujeres. Incluso hoy en día la socialización diferenciada sigue perpetuándose.

Otro dato para tener en cuenta para no inferir que la desigualdad entre hombres y mujeres tiene un rasgo generacional es el hecho de que más dos tercios de las víctimas mortales de violencia de género han sido menores de 40 años, centrándose la mayor concentración en los tramos de edad de 21 a 40.

En cuanto al uso del tiempo de mujeres y hombres, las diferencias más significativas se encuentran en el trabajo remunerado, al que los hombres dedican prácticamente el doble de tiempo que las mujeres, así como en el tiempo destinado al hogar y la familia, al que las mujeres dedican más tiempo. Los hombres tienen más tiempo libre porque las mujeres dedican más tiempo a cuidados o al trabajo no remunerado.

## Conclusiones

- Necesidad de formación y capacitación que reconocen esta perspectiva como herramienta principal que facilita el proceso de revisión crítica de los mensajes interiorizados sobre la feminidad y los roles, y que conduce a una nueva conciencia sobre las propias capacidades y prioridades.
- Necesidad de facilitar el acceso a la información y conocimientos para el desarrollo del pensamiento crítico hacia la ideología y las instituciones que sostienen la desigualdad de género.
- Necesidad de formación y mantenimiento de grupos y asociaciones, especialmente de mujeres, para que impulsen estrategias de cambio y afianzamiento de la identidad colectiva
- Necesidad de fomentar el liderazgo y la toma de decisiones en las mujeres de la localidad

## AUTONOMÍA ECONÓMICA.

Las políticas de igualdad son una pieza clave para lograr la incorporación al pleno empleo de las mujeres. El desempleo femenino es claramente un problema social que tiene implicaciones en nuestra sociedad. El acceso y principalmente la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo suponen aún hoy en día obstáculos importantes para las mujeres.

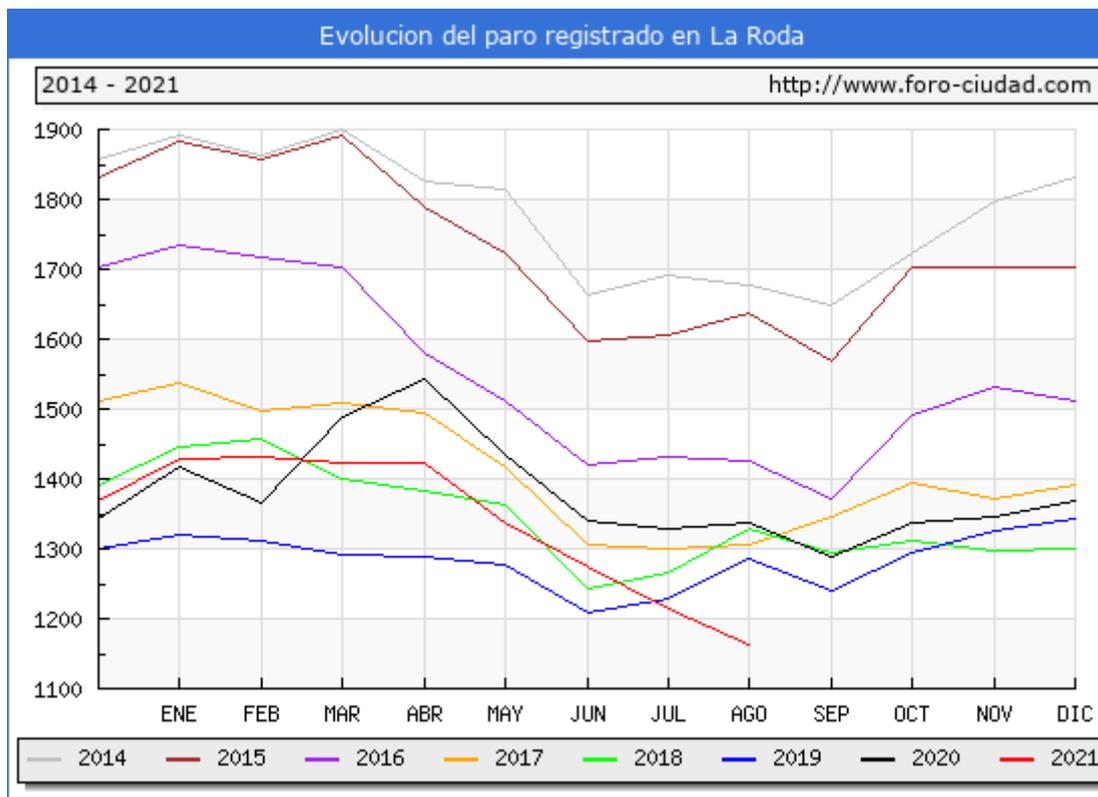
Según los datos publicados por el SEPE en el mes de agosto de 2021 el número de personas en paro ha bajado en 51 personas. De las 51 personas que salieron de la lista del paro en La Roda descendió en 17 hombres y 34 mujeres.

El número total de personas en situación de desempleo es de 1164, de los cuales 332 son hombres y 832 mujeres.

Las personas mayores de 45 años con 626 parados/as son el grupo de edad más afectado por el paro, seguido de los/as que se encuentran entre 25 y 44 años con 460 parados/as, el grupo menos numeroso son los/as menores de 25 años con 78 personas.

Por sectores vemos que en el sector servicios es donde mayor número de personas en situación de desempleo existe en el municipio con 712 personas, seguido de la industria con 148 parados/as, las personas sin empleo anterior con 141, la agricultura con 132 y por último la construcción con 31.

Agosto 2021	Total Parados	Variación			
		Mensual		Anual	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
<b>Total</b>	<b>1164</b>	<b>-51</b>	<b>-4.20 %</b>	<b>-173</b>	<b>-12.94 %</b>
HOMBRES	332	-17	-4.87 %	-83	-20.00 %
MUJERES	832	-34	-3.93 %	-90	-9.76 %
<b>MENORES DE 25 AÑOS:</b>	78	-1	-1.27 %	-30	-27.78 %
HOMBRES	37	-2	-5.13 %	-13	-26.00 %
MUJERES	41	+1	2.50 %	-17	-29.31 %
<b>ENTRE 25 Y 44 AÑOS</b>	460	-11	-2.34 %	-100	-17.86 %
HOMBRES	136	0	0 %	-31	-18.56 %
MUJERES	324	-11	-3.28 %	-69	-17.56 %
<b>MAYORES DE 45 AÑOS</b>	626	-39	-5.86 %	-43	-6.43 %
HOMBRES	159	-15	-8.62 %	-39	-19.70 %
MUJERES	467	-24	-4.89 %	-4	-0.85 %
<b>SECTOR:</b>					
AGRICULTURA	132	-15	-10.20 %	-18	-12.00 %
INDUSTRIA	148	+10	7.25 %	-9	-5.73 %
CONSTRUCCIÓN	31	-5	-13.89 %	-17	-35.42 %
SERVICIOS	712	-30	-4.04 %	-116	-14.01 %
SIN EMPLEO ANTERIOR	141	-11	-7.24 %	-13	-8.44 %



Según estos datos, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo sigue siendo desigual, estando este influenciado por el papel predominante de la mujer dentro del hogar y como cuidadora, condicionando así el desarrollo profesional de las mismas que se ve traducido en el menor acceso al empleo y promoción dentro del mismo. Los roles y estereotipos son por tanto un lastre heredado de una organización social sexista que perdura hoy en día,

Si nos centramos en los datos de desempleo publicados en los últimos meses, en el municipio de La Roda, las mujeres siguen superando en puntos porcentuales el nivel de desempleo, sobre todo en las franjas de edades de maternidad, y ocupan los sectores menos valorados socialmente.

Creemos que se debería estudiar si existe una precariedad más extendida en el empleo y los sectores feminizados, lo que tendría como consecuencia sueldos más bajos y contrataciones temporales y parciales. Las mujeres suelen ocupar sectores menos valorados socialmente. E igualmente importante conocer también el estudio sobre si el tipo de contrato más común entre las mujeres es de tipo temporal, por lo que serían necesarias medidas de conciliación que permitan equiparar el empleo indefinido en ambos sexos.

Finalmente, se debería identificar otro obstáculo no menos importante, y es lo que se ha llamado “el techo de cristal”, es decir, las dificultades que se encuentran las mujeres para ascender a cargos de dirección, a los títulos de propiedad mercantil y a la creación de empresas.

Sensibilizar a la población sobre corresponsabilidad en el ámbito familiar, así como desarrollar una red de servicios sociales de atención a los cuidados infantiles y de personas dependientes son líneas de actuación de las administraciones públicas que ya recoge la normativa en materia de igualdad, y en concreto la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Debemos contemplar acciones a desarrollar para mejorar el acceso y promoción de las mujeres al mercado de trabajo.

También la formación en igualdad en orientación laboral permite tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y su casuística, mejorando su empleabilidad. Además, es importante informar y dar conocimiento del problema del desempleo femenino.

Sería interesante la capacitación empresarial o desarrollo de empresas, con el fin de que éstas puedan acceder a puestos directivos o de responsabilidad, mejorando a su vez la toma de decisiones en el espacio público.

## Conclusiones

- Necesidad de sensibilización en igualdad entre el empresariado local, así como el desarrollo de foros de intercambio de buenas prácticas entre las empresas
- Necesidad de realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad y orientación laboral no sexista.
- Necesidad de Incidir en los planes de empleo municipales, regulando una contratación equilibrada para eliminar la distribución sexista del empleo.
- Necesidad de recoger datos acerca del número de mujeres empresarias que existen en la localidad y favorecer el desarrollo de talleres de formación específicos.
- Necesidad de formar a las mujeres en habilidades de dirección y gestión de empresa.
- Necesidad de recoger datos acerca del número de mujeres empresarias que existen en la localidad.
- Necesidad de fomentar y ampliar, por parte del Ayuntamiento medidas favorezcan la conciliación laboral de las mujeres y a su vez, su acceso al empleo.
- Necesidad de dar difusión a los recursos de conciliación existentes y ajustar oferta y demanda.
- Necesidad de adecuar los horarios de los recursos de conciliación actuales con los horarios laborales, incluyendo los que son por turnos.

## EDUCACIÓN EN IGUALDAD.

Educación es un proceso que se da a lo largo de toda la vida, de manera global y continua, y no está limitado a los centros educativos. La propia sociedad forma parte de una educación no formal que influye de manera notable en el desarrollo de la persona, siendo los espacios informales de ocio y tiempo libre unos espacios privilegiados para la educación en valores de igualdad. En una sociedad tradicionalmente desigualitaria, se hace especialmente necesaria una educación para romper con estas barreras que limitan la sociedad humana, encadenan a las personas en unos prejuicios establecidos y determinan cómo han de ser sus vidas.

Educación en igualdad supone reconocer que el sexismo se reproduce en todos los ámbitos de la vida y ser capaces de identificar cómo reproducimos los estereotipos y roles de género con el fin de luchar contra ellos. Es por ello primordial sensibilizar sobre las causas y las consecuencias del sexismo e introducir la coeducación como el paso previo a la obtención a una sociedad más democrática e igualitaria.

No debemos olvidar los espacios de adultos y personas mayores, pues son colectivos en los que se puede introducir la igualdad y la perspectiva de género consiguiendo una mejora ya no solo en la autoconciencia y empoderamiento de las mujeres, sino también de sus relaciones personales. Además, no debemos olvidar que actualmente muchas personas mayores se encuentran al cargo de menores durante las jornadas laborales de sus progenitores, por lo que educar en igualdad es de gran importancia para favorecer una transmisión de los valores de igualdad y corresponsabilidad en los menores.

La educación en igualdad debería recoger a su vez la educación afectivo sexual que, realizada desde una perspectiva de género, abordará los diferentes roles asociados a cada sexo en las relaciones interpersonales, buscando además que dichas relaciones sean construidas de manera saludable y de reciprocidad por ambos sexos.

También ayudaría a prevenir la violencia en el interior de las relaciones de pareja, tanto físicas, como psicológicas, económicas y sexuales, buscando que conceptos como el consentimiento y la empatía sean trabajados en todas las edades. Es por ello este un eje clave para la prevención de la violencia de género, la ruptura de roles y estereotipos y para la eliminación de las conductas sexistas y discriminatorias hacia la diversidad e identidad sexual.

Resulta de gran importancia la visibilización de la realidad LGBTI, ya que actualmente se hace necesaria la lucha por la igualdad y la no discriminación de todas las personas, independientemente de su condición sexual. Las carencias en este tipo de formación tienen a veces como resultado casos de acoso escolar o laboral, exclusión social, enfermedades como la depresión o trastornos alimenticios, etc.

El Observatorio Español contra la LGBTfobia dio a conocer en 2018 que las cifras de suicidio habían aumentado un 60% en los últimos 45 años entre las personas jóvenes de este colectivo.

Las tasas de mortalidad por suicidio en España son la segunda causa de muerte entre los y las jóvenes LGTBI.

## Conclusiones

- Necesidad de realizar talleres sobre educación afectivo-sexual en todas las etapas vitales.
- Necesidad de fomentar las relaciones sanas y basadas en el consentimiento y la empatía, mediante realización de talleres en los centros educativos.
- Necesidad de dar visibilidad al colectivo LGTBI trabajando con dicho colectivo en la realización de diferentes actividades para la población en general (exposiciones, talleres, charlas, visualización de contenido audiovisual, así como poniendo en valor el día del Orgullo LGTBI)
- Necesidad de trabajar con personas mayores la educación afectiva desde el punto de vista igualitario, fomentando los valores de los cuidados, corresponsabilidad e igualdad.
- Necesidad de llevar a cabo programas de sensibilización a toda la comunidad educativa: AMPAS, profesorado, alumnado en materia de Igualdad
- Necesidad de realizar talleres o charlas de sensibilización en materia de igualdad en centros sociales
- Necesidad de recoger datos de alumnado en las diferentes etapas educativas, desagregado por sexo.
- Necesidad de recoger datos del profesorado de los diferentes niveles educativos, desagregado por sexo.
- Necesidad de recoger datos de cargos directivos, desagregado por sexo y etapas.
- Necesidad de recoger datos sobre la elección de carrera, desagregada por sexo
- Necesidad de recoger datos de las matrículas por total, área, y sexo en la UP
- Necesidad de recoger datos en los programas de ocio saludable sobre las personas beneficiarias desagregadas por sexo
- Necesidad de dar visibilidad a los logros conseguidos por mujeres mediante talleres o exposiciones.

## SALUD Y CALIDAD DE VIDA.

La salud y la calidad de vida son sin duda la base fundamental en la que se apoya nuestro bienestar. De hecho, para la Organización Mundial de la Salud, se trata de un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no únicamente la ausencia de enfermedades o afecciones. Además, define la calidad de vida como la percepción que tiene una persona de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes, etc. La calidad de vida es un concepto complejo y amplio que se ve influido por la salud física de la persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, relaciones sociales y otros elementos esenciales de su entorno.

Dentro de salud y calidad de vida debemos tener en cuenta el autocuidado. Numerosos estudios han reflejado el hecho de que mujeres y hombres hacen diferentes usos del tiempo, siendo más común que ellas dediquen dicho tiempo a otras personas en detrimento de su propio bienestar y cuidado.

Por todo lo anterior, en este eje se deben recoger actuaciones relacionadas con la salud referida tanto a factores biológicos como a los derivados de las diferentes etapas de la vida de la mujer. Unas actuaciones que también deben actuar sobre los roles y estereotipos sociales, pues en ellos están las causas de algunos de los problemas que las mujeres presentan.

Es importante que las mujeres y hombres de La Roda conozcan la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres, así como mejorar los servicios de conciliación y educar en la corresponsabilidad.

Analizando los datos obtenidos en el municipio de La Roda, observamos cómo las mujeres demandan en mayor medida atención en servicios sociales que los hombres.

A su vez, también son más las mujeres en riesgo de vulnerabilidad que hombres.

### Conclusiones

- Necesidad de realizar talleres/conferencias sobre la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.
- Necesidad de recoger datos sobre el número de familias monoparentales y monomarentales, desagregadas por sexo.
- Necesidad de introducir la corresponsabilidad en los talleres que se realicen en el ámbito educativo.
- Necesidad de realizar un estudio sobre usos del tiempo de mujeres y hombres en la localidad.

## MUJERES Y MEDIO RURAL.

Según el último informe *“Igualdad de Género en el Medio Rural”* editado por el Ministerio de Medio Ambiente Rural y Marino, la igualdad de género plena y total sigue siendo una conquista por realizar y es, sin duda, una responsabilidad de los poderes públicos y un compromiso ético. Y si hay un aspecto en el que aún queda mucho por hacer es en el reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en el medio rural y del potencial que tienen en la vertebración del medio rural.

El desarrollo sostenible del medio rural solamente será viable si lleva asociado un territorio vivo y dinámico, habitado por una sociedad avanzada en la que todas y todos tienen los mismos derechos. La construcción de un territorio cohesionado, bajo fórmulas de gobernanza adaptable y participativa y en plena igualdad de derechos, oportunidades y servicios para toda la ciudadanía es inseparable de los procesos de desarrollo rural sostenible.

Todo ello, por tanto, pasa por la permanencia y el empoderamiento de las mujeres en el medio rural. Es ésta la mejor garantía contra el despoblamiento que también La Roda sufre de forma progresiva y erosiona el patrimonio cultural y natural.

Para ello, disponer de información y datos estadísticos sobre la situación de las mujeres en el medio rural resulta esencial. La recopilación, actualización y desagregación de información permite conocer la situación de partida, romper las barreras que invisibilizan la verdadera aportación de la actividad y situación de las mujeres en el medio rural.

La singularidad de las mujeres en el medio rural requiere de una atención específica acorde a sus necesidades y expectativas.

Sin embargo, es en el medio rural donde aún se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que se da en el medio urbano. Esto es debido al mayor arraigo que tienen en las zonas rurales los estereotipos sexistas, por lo que es necesaria una intervención específica.

El transporte y el acceso a la propiedad de la tierra también pueden ser barreras que aparecen en el entorno rural.

Las políticas de transporte conforman un eje primordial en la creación de un marco de igualdad ya que la movilidad tiene repercusiones directas en múltiples ámbitos de la vida social y laboral de hombres y mujeres. Además, las mujeres no suelen moverse solas, sino que mueven a menores y acompañan a terceros. Teniendo en cuenta que además son ellas las que asumen mayoritariamente las tareas de acompañamiento y cuidado de personas dependientes, resulta necesario ofrecer medios de transporte adecuados que se adapten a las necesidades de éstas. Sería por lo tanto interesante articular fórmulas de participación donde las mujeres asuman protagonismo en el diseño, acorde a su realidad.

## Conclusiones

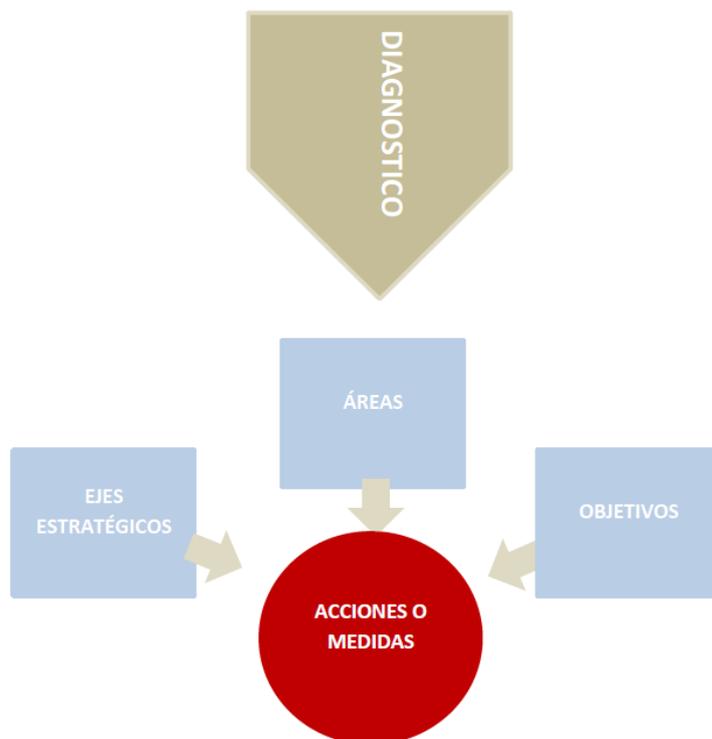
- Necesidad de empoderar a las mujeres en el medio rural.
- Necesidad de promover la participación de la mujer en los diferentes ámbitos.
- Necesidad de fortalecer el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.
- Necesidad de empoderamiento de las mujeres mediante TIC como forma de superar barreras medio rural.
- Necesidad de recoger datos sobre el número de asociaciones que existen, socios y socias, composición de juntas directivas y demanda de actividades, todo ello desagregado por sexo.
- Necesidad de fomentar la colaboración con entidades locales administrativas, así como con el tejido empresarial y asociativo de La Roda, para remover los obstáculos que siguen persistiendo para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Necesidad de informar y acompañar a las mujeres que deseen emprender, así como fomentar el empoderamiento de la mujer rural.

## 9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez recogida toda la información disponible sobre La Roda, por una parte, la facilitada por las concejalías y parte del personal técnico lo que ha permitido realizar un diagnóstico de las necesidades más urgentes; estamos en condiciones de diseñar el propio Plan para los años 2021-2025. Un plan que en cualquier caso es una entidad viva y puede sufrir modificaciones según se vayan detectando nuevas necesidades en cada informe anual de seguimiento y evaluación.

Es objetivo del propio Plan implementar medidas útiles y realizables que en la medida de lo posible cambien las formas de trabajar del Ayuntamiento cuando sea necesario y refuercen aquellas cuestiones que ya se están haciendo bien, y también del propio plan transversalizar la igualdad en todas las áreas de tal forma que el Centro de la Mujer de La Roda sea un elemento clave, pero no único en la responsabilidad de incorporar la perspectiva de género en el Municipio.

El **diagnóstico**, junto con la normativa en materia de igualdad, nos ha dado las pistas para conocer cuáles son las necesidades reales, los ejes estratégicos que debemos seguir y los objetivos que debemos cumplir para formular las propuestas que integran el Plan de Igualdad.



Los **EJES ESTRATÉGICOS** definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años.

Los **OBJETIVOS** tienen la función de priorizar qué hay que hacer y de definir qué se pretende conseguir.

Las **ÁREAS** son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad.

Las **ACCIONES** son las herramientas que servirán para alcanzar los objetivos marcados.

Finalmente, estos son los ejes estratégicos considerados:

### **EJE ESTRATÉGICO 1: CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO**

Proceso de cambio en las administraciones públicas para la implantación de la transversalidad de género.

### **EJE ESTRATÉGICO 2: AUTONOMÍA ECONÓMICA**

Fomentar la autonomía económica de las mujeres a través de la promoción de un empleo de calidad.

### **EJE ESTRATÉGICO 3: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Favorecer la erradicación de las diversas formas de violencia de género preservando la dignidad y la integridad de las mujeres.

### **EJE ESTRATÉGICO 4: EMPODERAMIENTO**

Impulsar el empoderamiento de todos los colectivos de mujeres de Orcera en los espacios públicos y privados.

### **EJE ESTRATÉGICO 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Implantar la arquitectura social adecuada para establecer la corresponsabilidad como principal estrategia de sostenibilidad humana y comunitaria. Así habrá menos obstáculos para conciliar la vida profesional con la familiar y personal.

### **EJE ESTRATÉGICO 6: EDUCACIÓN Y CULTURA EN IGUALDAD**

Consolidar un modelo educativo y cultural basado en la construcción de relaciones igualitarias.

### **EJE ESTRATÉGICO 7: PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL**

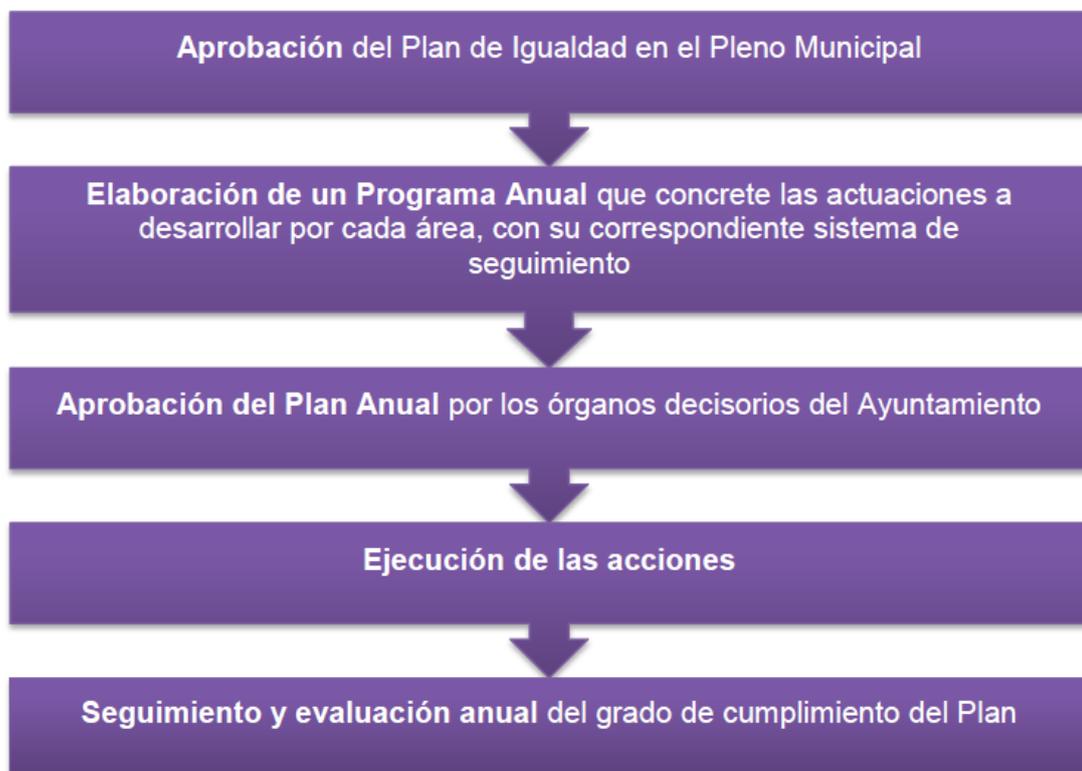
Mejorar la situación de las mujeres con especiales dificultades de acceso a recursos o que sufren múltiple discriminación.

## 10. EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este documento servirá de base de trabajo a las áreas municipales que tendrán que implementar las acciones que aparecen en él **durante los próximos 5 años**. Para ello, se fija el cumplimiento de las acciones a corto, medio o largo plazo, dependiendo de los recursos y las nuevas necesidades que vayan surgiendo.

## 11. PLAN DE TRABAJO

Con la intención de dotar a este Plan de operatividad y darle un carácter normativo, se ha diseñado el siguiente plan de trabajo:



1.	Tiene una vigencia de 5 años, es decir, está realizado para el período 2021-2025.
2.	Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan, contando con la implicación del personal municipal y agentes sociales del municipio.
3.	Es la Concejalía de Igualdad la responsable de coordinar e impulsar el Plan.
4.	Es un Plan abierto y flexible, pendiente de definir los planes operativos anuales.
5.	Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir midiendo los objetivos alcanzados de forma continua.
6.	Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por todas las áreas municipales y entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.
7.	Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano.

## ACCIONES TRANSVERSALES

El reto principal que se marca el Ayuntamiento de la Roda para los próximos años es la incorporación paulatina de la perspectiva de género en las políticas municipales, es decir, implantar una “cultura institucional de género”.

En este sentido, el principal reto es formación del personal técnico y político para incorporar la perspectiva de género en el trabajo diario, que a su vez permita implementar las políticas públicas de igualdad en todas las áreas.

La fortaleza principal del Ayuntamiento es que existe una gran voluntad y sensibilidad por la igualdad de todas las personas del municipio, especialmente a nivel Político.

Los recursos de los que se dispone para implementar el Plan son recursos propios que pueden variar según los presupuestos anuales, las asignaciones provenientes de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha o del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

## Eje Estratégico 1: Cultura Institucional de Género

### Objetivo General

Aplicar y garantizar la transversalidad de género de manera que las cuestiones de género estén presentes en el desarrollo de todas las medidas políticas y programas del municipio.

### Objetivos Específicos

- Profundizar en la integración de la transversalidad de género en todos los ámbitos de la gestión municipal y políticas sectoriales.
- Reforzar y difundir el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de género
- Mejorar el refuerzo, la coordinación, accesibilidad de los recursos en materia de igualdad.
- Formar desde la perspectiva de género al personal de las diferentes áreas y clase política.
- Emplear una comunicación libre de sexismo

ACCIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
Dotar de presupuesto al Plan de Igualdad	Alcaldía Concejalía de Igualdad	- Dotación presupuestaria de la Concejalía de Igualdad	X	X	X	X

<p>Dar a conocer el contenido del III Plan de Igualdad Municipal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación pública del Plan.</li> <li>- Difusión a través de los medios municipales (web municipal).</li> <li>- Distribución de copias digitales entre el personal del Ayuntamiento y en todos los servicios municipales.</li> </ul>	<p>Todas las Áreas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de actuaciones realizadas para la divulgación del Plan de Igualdad entre los agentes del municipio.</li> <li>- Canales utilizados para la divulgación.</li> <li>- Grado de difusión del contenido del Plan.</li> </ul>	<p>X</p>			
<p>Determinar por <i>Junta de Gobierno</i> la incorporación de la variable “sexo/género” en los formularios y registros de todas la Áreas que permita obtener la utilización desagregada por sexo de los servicios municipales.</p>	<p>Todas las Áreas Secretaría</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de registros en los que se recoge la variable “sexo/género”.</li> <li>- Explotación que se hace de esos datos y que se publican en forma de informes, memorias... en los que aparece la variable sexo.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

Asesoramiento a los distintos servicios del Ayuntamiento de La Roda para la puesta en marcha del III Plan de Igualdad Municipal.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Municipal	- N <sup>o</sup> de personas que han recibido asesoramiento, horas, puesto que ocupa - Evaluación del asesoramiento.	X	X	X	X
Realización de Planes de Formación dirigidos al personal municipal con la finalidad de capacitarle para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en su ámbito de trabajo.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Municipal	- Impartición de talleres de carácter general y específico por áreas. - Registro de personas participantes		X		X
Iniciar el proceso formativo, informativo y de asesoramiento para la implantación de los presupuestos municipales con perspectiva de género.	Alcaldía Concejalía de Igualdad Concejalía de Hacienda	- Acciones realizadas. - N <sup>o</sup> de personas participantes		X	X	X
Mejora de la incorporación de la perspectiva de género en la planificación política y económica municipal como herramienta básica en la	Todas las áreas Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Municipal	- % de programas presupuestarios con impacto de género positivo cada año	X	X	X	X

reducción de la brecha de desigualdad.						
Seguimiento de la implantación de medidas recogidas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del Personal Público del Ayuntamiento de La Roda.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo Centro de la Mujer	- % de medidas realizadas a lo largo de su vigencia		X		X
Inclusión de un tema relativo a igualdad en el temario de los procesos selectivos que sean responsabilidad del Ayuntamiento	Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo Centro de la Mujer Régimen Interno	- Evaluación de las diferentes convocatorias	X	X	X	X
Valoración de la formación en igualdad en la fase de baremación de las plazas convocadas por el Ayuntamiento, en las que tenga responsabilidad de formación y méritos.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo Centro de la Mujer Régimen Interno	- Evaluación de las diferentes convocatorias	X	X	X	X

<p>Empleo de un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todas las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.</p> <p>Recomendaciones del Instituto de las Mujeres  <a href="https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/Guias.htm">https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/Guias.htm</a></p>	<p>Todas las Áreas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de documentos generados con lenguaje inclusivo (se puede hacer un muestro por áreas).</li> <li>- Evaluación de los contenidos nuevos publicados en las páginas web, canales de comunicación digitales y redes sociales.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Consolidación de una comunicación municipal no sexista, igualitaria e inclusiva a través de formación a la plantilla municipal</p>	<p>Concejalía de Igualdad  Centro de la Mujer  Comisión de Igualdad Municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de la documentación municipal.</li> <li>- Incorporación de herramientas de lectura fácil a la web y redes sociales o de comunicación municipales.</li> <li>- Formación en comunicación no sexista e inclusiva</li> </ul>		<p>X</p>		<p>X</p>

		- N <sup>o</sup> de personas participantes				
Formación de comisiones, tribunales de selección, jurados, consejos y demás órganos administrativos municipales procurando una composición paritaria.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Personal Régimen Interno/Secretaría	- Evaluación de las diferentes actas de composición	X	X	X	X
Incorporación de una cláusula de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género en los convenios del área municipal que se creen o se modifiquen con diferentes entidades.	Todas las Áreas Secretaría/Intervención	- Revisión de los contratos - Responsabilidad del ayuntamiento en el cumplimiento de tales cláusulas en subcontratas - N <sup>o</sup> de contratos revisados	X	X	X	X

<p>Visibilización y puesta en valor de la historia de las mujeres rodenses y figuras relevantes.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Concejalía de Urbanismo Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de cambios o incorporaciones en edificios, lugares o el callejero</li> <li>- Mayor conocimiento de la historia y de las mujeres de La Roda por parte de la población</li> <li>- Visibilidad en dependencias municipales a mujeres relevantes en la historia de La Roda</li> <li>- Existencia de un grupo de trabajo con reuniones de coordinación con actas escritas</li> </ul>		<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>
<p>Atención y acciones de visibilidad a colectivos LGTBI y prevención de cualquier tipo de discriminación social por razón de sexo, orientación sexual y/o género.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de personas que han recibido asesoramiento,</li> <li>- Acciones de visibilidad realizadas.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>

		- N <sup>o</sup> de personas participantes				
Conmemoración de fechas clave para la promoción de la igualdad de género, mediante campañas y actos institucionales.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer	- Acciones realizadas. - N <sup>o</sup> de personas participantes	X	X	X	X
Difusión de producciones artísticas y/o literarias en materia de igualdad.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer	- Acciones realizadas. - N <sup>o</sup> de personas participantes	X	X	X	X
Incorporación de una reseña relativa a los objetivos del III Plan de Igualdad Municipal en todos los contratos artísticos a celebrar por el área de ferias y fiestas.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Festejos Secretaría/Intervención	- Revisión de los contratos - Responsabilidad del ayuntamiento en el cumplimiento de tales cláusulas en subcontratas - N <sup>o</sup> de contratos revisados	X	X	X	X

<p>Actualización y utilización del logo del Plan de Igualdad para la elaboración de la publicidad y comunicación en campañas.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Concejalía de Turismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización del Logo</li> <li>- N.º Acciones en las que se usa el logo.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
---	---	---	----------	----------	----------	----------



## Eje Estratégico 2: Autonomía Económica

### Objetivo General

Conseguir que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional en el sector público y privado, promoviendo promover el acceso al empleo y la promoción profesional de la mujer, en condiciones laborales dignas, por cuenta propia y por cuenta ajena, en el sector público y en el sector privado.

### Objetivos Específicos

- Favorecer la inserción laboral de las mujeres mediante el aumento de su empleabilidad.
- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad en el mercado laboral
- Disminuir la brecha digital de género en el acceso al empleo y la creación de empresas

ACCIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
Ofrecer los servicios de orientación laboral dirigidos a mujeres y de asesoramiento, tramitación, formación y difusión para la creación de empresas de mujeres.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Centro de la Mujer	- N.º de acciones positivas realizadas. - N.º de mujeres participantes en cursos relacionados con profesiones típicamente masculinas.	X	X	X	X

<p>Acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género a través de itinerarios de inserción personalizados, enfocados en la empleabilidad, y en estrecha coordinación con el resto de profesionales.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Centro de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de mujeres atendidas y de itinerarios de inserción desarrollados con víctimas de violencia de género</li> <li>- Nº de mujeres víctimas mujeres de violencia de género insertadas laboralmente</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Impulsar la participación de mujeres en la formación de ocupaciones donde la mujer está subrepresentada, a través de acciones positivas.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Centro de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>º</sup> de acciones positivas realizadas.</li> <li>- N<sup>º</sup> de mujeres participantes en cursos relacionados con profesiones típicamente masculinas.</li> </ul>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Reconocimiento local a la mujer emprendedora de manera bianual</p>	<p>Alcaldía Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Centro de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento definido.</li> <li>- Premio otorgado.</li> <li>- Grado de difusión del premio.</li> </ul>	<p>X</p>		<p>X</p>	

Reconocimiento bianual a las empresas locales comprometidas con la igualdad.	Alcaldía Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Centro de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento definido.</li> <li>- Premio otorgado.</li> <li>- Grado de difusión del premio.</li> </ul>	X		X	
Impartición de formación de sensibilización en igualdad entre el empresariado local, así como campañas en materia de igualdad y orientación laboral no sexista.	Centro de la Mujer Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impartición de talleres de sensibilización en igualdad y orientación laboral no sexista.</li> </ul>	X	X	X	X
Realizar procesos de intermediación laboral con perspectiva de género promoviendo que las empresas no diferencien entre ofertas de empleo para hombres y mujeres.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Centro de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de ofertas publicadas en Desarrollo Empresarial sin diferenciación por sexo.</li> </ul>	X	X	X	X
Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad y formación en orientación laboral no sexista en las empresas locales.	Centro de la Mujer Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> actuaciones sensibilización/información</li> </ul>	X	X	X	X

Realización de formación en tecnologías de la información y comunicación para disminuir la brecha digital de género.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Universidad Popular Centro de la Mujer	- N <sup>o</sup> acciones positivas implementadas para reducción brecha digital de género	X	X	X	X
Difusión del Día de la Igualdad Salarial.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Centro de la Mujer	- Acciones realizadas. - N <sup>o</sup> de personas participantes	X	X	X	X
Aumento de la empleabilidad de las mujeres (formación, Orientación profesional...) Acciones positivas en planes de empleo y empresas.	Comisión de Igualdad Representación sindical Concejalía de personal	- N <sup>o</sup> acciones positivas implementadas para reducción brecha de género	X	X	X	X
Formación en habilidades de dirección y gestión de empresas dirigidas a mujeres.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Comisión de Igualdad Universidad Popular Centro de la Mujer	- N <sup>o</sup> personas participan en formación - N <sup>o</sup> de contrataciones de mujeres - Impartición de talleres sobre empoderamiento, habilidades de		X	X	X

		dirección y gestión de empresa dirigidos a mujeres				
Elaborar un registro del número de mujeres empresarias que existen en la localidad.	Medios municipales Comisión de Igualdad Centro de la Mujer Corporación Municipal	- Revisión, actualización y recogida de datos sobre el número de mujeres empresarias que existen en la localidad.		X		X
Elaboración de una guía online descargable de recursos socio-comunitarios de apoyo a la conciliación familiar (infancia, adolescencia, mayores, Discapacidad...).	Comisión de Igualdad Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo/Promoción Empresarial Centro de la Mujer	- Elaboración de la guía - Grado de difusión	X		X	

## Eje Estratégico 3: Erradicación de la Violencia de Género

### Objetivo General

Incorporar la eliminación de la violencia de género en todas sus formas como estrategia integral del plan.

### Objetivos Específicos

- Sensibilizar y prevenir para hacer frente a la violencia de género.
- Prestar atención integral especializada a mujeres víctimas de violencia de género.
- Promover la coordinación y colaboración en todas las áreas.
- 

ACCIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
Evaluación sobre la percepción de la Violencia de Género entre la población	Alcaldía Comisión de Igualdad Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de campañas de sensibilización</li> <li>- N.º de personas alcanzadas en dichas campañas</li> <li>- Cambio en la percepción de la violencia como problema, de individual a social</li> </ul>				X

<p>Consolidación de la red local de coordinación y colaboración entre profesionales de los diferentes ámbitos de actuación, intervención y asistencia a mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Ámbitos que participan en el Protocolo Local de Actuación ante casos de Violencia de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguimiento del la puesta en marcha del protocolo</li> <li>- Medir el grado de conocimiento por parte de la población en caso de violencia de género.</li> </ul>		<p>X</p>		<p>X</p>
<p>Formación de profesionales que asisten a las víctimas desde diferentes ámbitos (sanitario, social. Policial, educativo, jurídico...) para la correcta detección y derivación de las violencias machistas y otras situaciones de desigualdad y discriminaciones.</p>	<p>Ámbitos que participan en el Protocolo Local de Actuación ante casos de Violencia de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de acciones de formación realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de participantes y valoración.</li> <li>- Grado de participación en las reuniones del Protocolo.</li> </ul>		<p>X</p>		<p>X</p>
<p>Fortalecimiento del Centro de la Mujer como recurso de protección y recuperación de mujeres víctimas de violencia de género, y de desarrollo de programas específicos dirigidos a evitar y atender situaciones de violencia de género sobre mujeres especialmente vulnerables: mujeres con</p>	<p>Comisión de Igualdad Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de programas desarrollados con mujeres en situación de vulnerabilidad.</li> </ul>		<p>X</p>		<p>X</p>

discapacidad, mujeres extranjeras, mujeres mayores						
Apoyo, orientación y derivación a recursos especializados a víctimas de agresiones sexuales, prostitución en explotación sexual, matrimonios forzados, mutilación genital, acoso sexual y resto de manifestaciones contempladas en la Ley por una Sociedad Libre de Violencia de Género.	Ámbitos que participan en el Protocolo Local de Actuación ante casos de Violencia de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones de</li> <li>- N.º de participantes y valoración.</li> </ul>	X	X	X	X
Ofrecer talleres grupales dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género y que complementen la intervención individual.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones de formación realizadas.</li> <li>- N.º de participantes y valoración.</li> </ul>	X	X	X	X
Elaboración de una guía online descargable sobre recursos disponibles para mujeres víctimas de violencia machista en todas sus formas	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de la guía</li> </ul>	X			

<p>Realizar un diagnóstico de situación para conocer la realidad de las mujeres con capacidades diferentes, mayores, migrantes y gitanas</p>	<p>Alcaldía Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Mesa de participación ciudadana Comisión de Igualdad Asociaciones implicadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N ° de reuniones con los diferentes colectivos de mujeres</li> <li>- Incorporación de estos colectivos a las actividades del Centro de la Mujer</li> <li>- N ° de actuaciones realizadas</li> </ul>		<p style="text-align: center;">X</p>		
<p>Medir anualmente el impacto de las actuaciones desarrolladas por el centro de la mujer.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memoria de anual del Centro de la Mujer</li> </ul>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>
<p>Difusión por parte de todas las áreas del Ayuntamiento del papel y actividades del centro de la Mujer y puesta en valor de su cometido en la localidad.</p>	<p>Corporación Municipal Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N ° actividades que cuentan con la participación de diferentes representantes municipales y no solamente con la concejala de igualdad</li> <li>- N ° de reuniones de coordinación entre el centro de la</li> </ul>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>	<p style="text-align: center;">X</p>

		<p>mujer y la corporación municipal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de conocimiento que del centro de la mujer tiene el personal político y técnico.</li> </ul>				
<p>Difundir las medidas y recursos existentes para las víctimas de la violencia de Género.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> Actividades de difusión.</li> <li>- Canales de difusión.</li> <li>- Periodicidad de la difusión.</li> </ul>	X	X	X	X
<p>Conmemoración del Día Internacional contra la violencia de género el 25 de Noviembre, extendiendo dicha conmemoración con varias actuaciones y tratando temáticas que versen sobre diferentes formas de violencia contra las mujeres.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de personas participantes</li> </ul>	X	X	X	X

<p>Campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía, fomentando la tolerancia cero hacia las distintas formas de violencia de género.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de acciones de formación realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de participantes y valoración.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Difusión de mensajes de sensibilización contra las violencias machistas en todo tipo de eventos que se organicen en la ciudad (cultural, deportiva, lúdica).</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de acciones realizadas.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Realizar campañas de sensibilización y prevención sobre la violencia de género y las agresiones sexistas en las fiestas.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Concejalía de Festejos Concejalía de Juventud Centro de la Mujer Asociaciones, especialmente asociaciones juveniles y asociaciones de mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> Acciones realizadas.</li> <li>- Colectivos implicados.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Incrementar la educación afectivo-sexual en los IES de la localidad como forma de prevención de la violencia de género.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Centros Educativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de acciones de formación realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de participantes y valoración.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

<p>Impulso de campañas de sensibilización y actividades que promuevan los valores de la nueva masculinidad, y en las que los hombres tomen parte activa en su posicionamiento contra las violencias machistas.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de acciones de formación realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de participantes y valoración.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Realización de campañas desincentivadoras de consumo de prostitución y trata</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de acciones de formación realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de participantes y valoración.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

## Eje Estratégico 4: Empoderamiento

### Objetivo General

Impulsar el empoderamiento de las mujeres que les permita elecciones libres y eliminación de obstáculos por razón de género.

### Objetivos Específicos

- Promover la participación de la mujer en los diferentes ámbitos.
- Fortalecer el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.
- Potenciar el uso por parte de las mujeres a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramienta de empoderamiento.
- 

ACCIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión.	Alcaldía Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones de participación realizadas.</li> <li>- Porcentaje de hombres y mujeres en los espacios anuales de decisión.</li> </ul>	X	X	X	X

<p>Difusión de actividades culturales realizadas por mujeres y de actividades que fomenten la igualdad.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Asociaciones culturales y de mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de actuaciones realizadas</li> <li>- Canales utilizados para la divulgación.</li> <li>- Grado de difusión</li> </ul>	X	X	X	X
<p>Fomento del empoderamiento de las mujeres de La Roda mediante la información y acompañamiento de estas hasta la puesta en marcha de los diferentes proyectos.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Asociaciones de mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a las mujeres que así lo necesiten de cómo emprender.</li> <li>- Recoger información sobre las mujeres emprendedoras que existen en La Roda y que solicitan este servicio.</li> <li>- Dar difusión sobre el acompañamiento y el fomento del empoderamiento de la mujer.</li> </ul>	X	X	X	X

Fomentar el empoderamiento de las mujeres, especialmente de aquellas que se encuentren en situación de vulnerabilidad.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Asociaciones de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>º</sup> Acciones realizadas.</li> <li>- N<sup>º</sup> de personas participantes</li> </ul>	X	X	X	X
Crear y consolidar Asociaciones de Mujeres en La Roda	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Asociaciones de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>º</sup> de participantes que continúan o inician su implicación con una Asociación de Mujeres</li> </ul>	X	X	X	X
Mantenimiento de la línea de subvenciones para el apoyo de los proyectos de las asociaciones de mujeres y del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Asociaciones de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>º</sup> de subvenciones</li> </ul>	X	X	X	X
Visibilizar el deporte femenino con acuerdos con los medios de comunicación, locales y comarcales para que garanticen un espacio para difundir el deporte femenino.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Deportes Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Medios de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>º</sup> de medios con los que se han realizado acuerdos.</li> <li>- N<sup>º</sup> de medios que han cumplido lo acordado.</li> </ul>	X	X	X	X

Talleres de empoderamiento, liderazgo y gestión del uso del tiempo.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Asociaciones de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N ° de acciones realizadas.</li> <li>- N ° de personas participantes</li> </ul>	X	X	X	X
Fortalecimiento de la red de mujeres a través del Consejo Local de la Mujer.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Ámbitos y asociaciones que forman parte del Consejo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N ° de asociaciones y ámbitos implicadas</li> <li>- N ° de asistentes</li> <li>- Actas con acuerdos de las reuniones.</li> <li>- Programación anual del Consejo Local de la Mujer</li> </ul>	X	X	X	X
Fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres jóvenes en encuentros juveniles.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Juventud Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Centro Joven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N ° Acciones realizadas.</li> </ul>		X		X
Realizar talleres para impulsar el uso de las nuevas tecnologías entre las mujeres de la localidad.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Asociaciones de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N ° acciones realizadas.</li> <li>- N ° de personas participantes</li> </ul>	X	X	X	X

## Eje Estratégico 5: Conciliación y Corresponsabilidad

### Objetivo General

Fomentar el cambio de modelo patriarcal para conseguir igualdad real entre hombres y mujeres.

### Objetivos Específico

- Fomentar un modelo de organización corresponsable que permita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ACCIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
Difundir del valor de la Conciliación y la Corresponsabilidad para el sostenimiento de la vida entre la población a través de una campaña de sensibilización	Alcaldía Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N ° de acciones de difusión</li> <li>- Cambio en los valores de la población</li> </ul>	X	X	X	X
Formalizar a través de un documento específico los permisos para conciliar dentro de la plantilla del ayuntamiento con el fin de poder hacer un seguimiento de sus necesidades	Concejalía de Igualdad Concejalía de Empleo Centro de la Mujer Régimen Interno Representación Sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de un formulario para solicitar permisos</li> <li>- N ° de permisos solicitados/denegados</li> <li>- Informe sobre el perfil de las</li> </ul>		X	X	X

		personas solicitantes.				
Estudio y diagnóstico sobre las necesidades de conciliación y corresponsabilidad en La Roda	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer AMPAS Ludotecas Escuela local de familias Representación Sindical Centro de Mayores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe estudio/ diagnóstico</li> <li>- N ° de reuniones de coordinación</li> <li>- N ° de grupos de discusión</li> <li>- N ° de participantes individuales y entidades</li> <li>- Resultados</li> </ul>		X	X	X
Detectar las necesidades según diagnóstico y valoración de oferta de conciliación y corresponsabilidad en la localidad.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer AMPAS Ludotecas Escuela local de familias Representación Sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambio en la oferta municipal de conciliación según diagnóstico</li> </ul>		X	X	X

Difusión de la oferta y legislación de conciliación tanto a nivel municipal como de la plantilla del Ayuntamiento de la Roda.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Representación Sindical	- N <sup>o</sup> de acciones de difusión		X	X	X
Recopilar y difundir entre las empresas de La Roda información sobre medidas y buenas prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Asociación Local Empresarial	- N <sup>o</sup> de acciones de difusión	X	X	X	X
Talleres sobre estereotipos y cambio de valores respecto a los cuidados entre la población de La Roda. Nuevas masculinidades.	Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad. Centro de la Mujer Centros Escolares y AMPAS Asociaciones	- N <sup>o</sup> de talleres - N <sup>o</sup> de asistentes - N <sup>o</sup> de entidades y asociaciones participantes - Cambio en los usos de los recursos de conciliación	X	X	X	X

## Eje Estratégico 6: Educación y Cultura en Igualdad

### Objetivo General

Coeducar para una socialización en igualdad para avanzar en un modelo de igualdad de oportunidades y de buen trato.

### Objetivos Específicos

- Educar en el desarrollo libre de estereotipos y roles de género
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos educativos y culturales de la localidad.
- Educar en el desarrollo libre de estereotipos y roles de género.
- Educar en conciencia de verse como iguales con las mismas oportunidades y derechos.
- Incorporar la igualdad en actividades de formación no formal a través de la Universidad Popular.
- Poner de relieve la contribución de la mujer en la creación cultural, artística y científica, tanto en el presente como a través de la historia.

ACCIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
Desarrollo de formación, talleres y actividades de coeducación dirigidos a todas las etapas educativas en coordinación con los Centros Escolares de la Localidad	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Centros Educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º talleres realizados.</li> <li>- N.º de centros y alumnado participantes</li> </ul>	X	X	X	X

Incorporar acciones de igualdad y corresponsabilidad en actuaciones grupales de carácter continuado dirigidas a infancia y adolescencia en el entorno de actividades lúdicas	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Centros Educativos Centro Joven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> acciones realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de centros y alumnado participantes</li> </ul>	X	X	X	X
Realizar de talleres en el ámbito educativo dirigidos a alumnado de la ESO y Bachiller que trabajen la igualdad en las relaciones adolescentes a en el entorno digital	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Centros Educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> talleres realizados.</li> <li>- N<sup>o</sup> de centros y alumnado participantes</li> </ul>	X	X	X	X
Impartir talleres en educación afectivo-sexual en educación primaria, ESO y Bachillerato	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Centros Educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> talleres realizados.</li> <li>- N<sup>o</sup> de centros y alumnado participantes</li> </ul>	X	X	X	X
Incorporación de acciones o contenidos específicos de igualdad en la programación de los cursos ofertados por la Universidad Popular.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Universidad Popular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> acciones realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de personas participantes</li> </ul>	X	X	X	X

Impartir talleres con personas mayores para trabajar la igualdad de género y las relaciones afectivas e igualitarias	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Universidad Popular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> acciones realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de personas participantes</li> </ul>	X	X	X	X
Realizar formación para el equipo de monitores/as de la Universidad Popular en materia de igualdad.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Universidad Popular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> acciones realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de personas participantes</li> </ul>	X	X	X	X
Realización de talleres dirigidos a madres y padres sobre el uso de las redes sociales y el acceso a contenidos digitales entre adolescentes.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Centros Educativos AMPAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> talleres realizados.</li> <li>- N<sup>o</sup> de centros y alumnado participantes</li> </ul>	X	X	X	X
Desarrollar actuaciones de apoyo, seguimiento y dinamización de la figura de responsable de Igualdad en los Centros Educativos.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Centros Educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> actuaciones realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de centros y alumnado participante</li> </ul>	X	X	X	X

Formación en igualdad del profesorado de los Centros (primaria, secundaria, adultos, etc.) e introducción de la perspectiva de género en las programaciones de los cursos	Concejalía de Igualdad Concejalía de Educación Centro de la Mujer Centros Educativos	N <sup>o</sup> actuaciones realizadas. N <sup>o</sup> de centros y profesorado participante	X	X	X	X
Ofrecer formación en materia de salud sexual y reproductiva.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Sanidad Centro de la Mujer	- N <sup>o</sup> acciones realizadas. - N <sup>o</sup> de personas participantes	X	X	X	X
Introducción de contenidos relativos a la igualdad de género en las actividades infantiles de la feria, fiestas y navidad	Concejalía de Igualdad Concejalía de Festejos Centro de la Mujer	- N <sup>o</sup> acciones realizadas. - N <sup>o</sup> de personas participantes	X	X	X	X
Proponer la incorporación como variable, la perspectiva de género, en la selección de obras en la Muestra de Cine "Zinexín".	Concejalía de Igualdad Concejalía de Cultura Centro de la Mujer Asociación Cultura y Juvenil "Trivium"	- N <sup>o</sup> Acciones realizadas. - Colectivos implicados.	X	X	X	X

<p>Programar acciones teniendo en cuenta la importancia de dar a conocer el trabajo de las mujeres en el ámbito cultural y del conocimiento, su contribución a la historia y las creaciones artísticas que fomenten la igualdad de género</p>	<p>Concejalía de Igualdad Concejalía de Cultura Centro de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> Acciones realizadas.</li> <li>- Colectivos implicados.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Diseño y difusión de un decálogo de promoción de valores de igualdad, dirigido a monitores y monitoras deportivas.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Concejalía de Deportes Centro de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decálogo realizado.</li> <li>- Medio de difusión del decálogo.</li> <li>- N<sup>o</sup> de monitores y monitoras que lo han recibido.</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Colaboración con el colectivo LGBTI en la realización de actividades que ayuden a dar visibilidad a las diferentes identidades sexuales</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Colectivos o asociaciones implicadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades relacionadas con la visibilidad LGBTI para la población en general</li> <li>- Campañas de visibilización y apoyo al colectivo LGBTI a través de RRSS u otros medios de comunicación</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

## Eje Estratégico 7: Participación e Inclusión Social

### Objetivo General

Fomentar la participación social de todas las mujeres y su empoderamiento individual y colectivo, eliminando las barreras y condicionantes que provocan la exclusión social.

### Objetivos Específicos

- Asegurar la participación social de las mujeres de diferentes grupos de edad.
- Facilitar el acceso a los recursos y a la información en materia de igualdad.
- Fomentar la incorporación de la igualdad de género en el tejido asociativo de la localidad.
- Promover la práctica deportiva entre las mujeres y difundir sus logros.
- Poner de relieve el valor social y económico de las tareas de cuidado.
- Fomentar la inclusión de las mujeres víctimas de múltiples discriminaciones.
- Sensibilizar e informar sobre las diferentes orientaciones sexuales.

ACCIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
Acciones que faciliten la concienciación sobre las situaciones de discriminación múltiple, atendiendo a la interseccionalidad de todos los factores influyentes en materia de Igualdad.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º Acciones realizadas.</li> <li>- Colectivos implicados.</li> </ul>	X	X	X	X

<p>Fomentar la participación social y el movimiento asociativo llevando a cabo actividades conjuntas, charlas, y actividades, así como fomentando que las mujeres creen lazos y trabajen juntas por la consecución de la igualdad.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Colectivos o asociaciones implicadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades que fortalezcan el desarrollo del movimiento asociativo en La Roda.</li> <li>- Favorecer las asociaciones de mujeres así como la interacción entre las mismas.</li> </ul>	X	X	X	X
<p>Organizar jornadas de reflexión en las que se aborden las condiciones de vida de mujeres que se encuentran en situaciones de discriminación múltiple.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Colectivos o asociaciones implicadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> de jornadas realizadas.</li> <li>- N<sup>o</sup> de personas participantes.</li> </ul>	X	X	X	X
<p>Realizar campañas de sensibilización sobre: la visibilización y valoración social del trabajo de las cuidadoras informales, las consecuencias que tiene para la salud el desempeño de este trabajo. Fomentando la asunción de las tareas de cuidado por parte de los varones.</p>	<p>Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> Acciones realizadas.</li> <li>- Colectivos implicados.</li> </ul>	X	X	X	X

Fomentar el asociacionismo entre las mujeres en riesgo de exclusión social, acercándolas a entidades, organizaciones o agentes sociales y motivando su participación en asociaciones o la creación de nuevos grupos.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Colectivos o asociaciones implicadas	- N <sup>o</sup> de mujeres en riesgo de exclusión social integradas en asociaciones. - N <sup>o</sup> de nuevas asociaciones creadas.	X	X	X	X
Promocionar grupos de autoayuda entre cuidadores/as y valorar el fomento del asociacionismo o su vinculación a redes sociales existentes.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Colectivos o asociaciones implicadas	- N <sup>o</sup> Acciones realizadas. - Colectivos implicados.	X	X	X	X
Realizar campañas de sensibilización sobre las diferentes orientaciones y conductas sexuales, de hombres y mujeres	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad Colectivos o asociaciones implicadas	- N <sup>o</sup> Acciones realizadas. - Colectivos implicados. -	X	X	X	X
Eliminación de las barreras arquitectónicas de las calles de la localidad y de los edificios municipales, e incorporarla en nuevos proyectos.	Concejalía de Igualdad Concejalía de Urbanismo Centro de la Mujer Comisión de Igualdad	N <sup>o</sup> Acciones realizadas.	X	X	X	X

Elaboración de una versión del III Plan de Igualdad Municipal en metodología de lectura fácil.	Concejalía de Igualdad Centro de la Mujer Comisión de Igualdad	- Realización de la versión en lectura fácil del III Plan de Igualdad Municipal	X			
Promocionar criterios no sexistas en la elección de las figuras representativas de las fiestas de La Roda	Concejalía de Igualdad Concejalía de Festejos Centro de la Mujer	- N.º acciones realizadas. - N.º de personas participantes	X	X	X	X

## 12. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del III Plan se realizará anualmente mediante el análisis de los planes de actuación anuales que permiten determinar la adecuación entre los resultados obtenidos y los objetivos planteados.

Finalmente se realizará una evaluación global del III Plan y de su impacto.

El objetivo principal de evaluación es obtener y analizar la información necesaria que permita determinar la repercusión del III Plan sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.

Los instrumentos que permiten obtener la información pertinente son los indicadores. Se trata de instrumentos de medición que en el ámbito de las actuaciones que nos ocupan miden situaciones sociales concretas, sea en forma de número, de opinión o de percepción.

### INDICADORES

Se definirán tres tipos de indicadores:

Los indicadores de realización permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como:

- ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?
- ¿En qué grado?
- ¿Se ha llegado a la población prevista?
- Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

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

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

Las actuaciones previstas en este Plan se pueden clasificar por tipos. En la siguiente tabla se realiza una propuesta de los tres tipos de indicadores para cada tipología de acciones.

INDICADORES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	DE	INDICADORES DE IMPACTO
<b>ACCIONES</b>				
<b>Sensibilización</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo		<b>Toma de conciencia</b> <b>Cambio de actitud</b>
<b>Difusión</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo		<b>Mejora y extensión del conocimiento</b>
<b>Formación</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación		<b>Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones</b>
<b>Participación</b>	Nº de acciones realizadas	Personas alcanzadas / agentes implicados		<b>Incremento de la presencia de mujeres en diferentes ámbitos</b> <b>Mejora del acceso a los recursos</b>
<b>Actos</b>	Nº de actos realizados	Personas alcanzadas/ agentes implicados		<b>Satisfacción percibida</b> <b>Visibilización</b>
<b>Concursos, certámenes, exposiciones, muestras</b>	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)		<b>Visibilización de la aportación de las mujeres</b>
<b>Elaboración de planes / protocolos</b>	<b>Planes /protocolos elaborados</b>	<b>Implementación de planes/protocolos</b>		<b>Mejora de la situación objeto del Plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)</b>

## COMISIÓN DE IGUALDAD MUNICIPAL

La Comisión de Igualdad Municipal, será la encargada de este seguimiento y evaluación, igualmente se encargará de elaborar el Plan Anual y de coordinar el seguimiento y la evaluación de las acciones.

El seguimiento durante todo el desarrollo del III Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad.

## Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan mantener Comisión de Igualdad Municipal que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

## Funciones de la Comisión de Igualdad Municipal

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

## Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación que realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades, y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la población de La Roda.

## 13. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí.

Definimos los siguientes:

### ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

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

### ACOSO SEXUAL:

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

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

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

### AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

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

### BARRERAS DE GÉNERO:

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

### BRECHAS DE GÉNERO:

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

### CONCILIACIÓN:

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

### CORRESPONSABILIDAD:

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

### COEDUCACIÓN:

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

### CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

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

### DISCRIMINACIÓN:

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

### DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

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

### DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

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

### DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

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

### DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

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

### DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

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

### DOBLE JORNADA LABORAL:

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

### EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la

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

#### FEMINISMO:

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

#### ESTEREOTIPO:

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

#### EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

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

#### GÉNERO:

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

#### IGUALDAD DE GÉNERO:

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

#### IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

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

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

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

## MACHISMO:

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

## INDICADORES DE GÉNERO:

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

## IGUALDAD DE TRATO:

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

## MICROMACHISMO:

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

## MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

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

## PERSPECTIVA DE GÉNERO:

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

## ROLES DE GÉNERO:

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

### SEGREGACIÓN VERTICAL:

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

### SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

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

### VIOLENCIA DE GÉNERO:

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

DILIGENCIA, que extendiendo yo xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Funcionario/a de carácter estatal y Secretario/a titular con ejercicio en propiedad en el Ayuntamiento de La Roda de la provincia de Albacete, con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, D. Juan Ramón Amores García, para hacer constar que el presente III PLAN DE IGUALDAD LA RODA fue aprobado por la mayoría xxxxxx de la Corporación Municipal, en sesión ordinaria celebrada en fecha xx de xxxx de 2021.-

Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Albacete, nº xx