



IV Plan municipal para la Igualdad de género

2023 – 2027

Ayuntamiento de Pinto

>Informe final

Sumario

PRESENTACIÓN	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO DE APLICACIÓN	3
2.1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA	3
2.2. MARCO CONCEPTUAL	4
2.3. MARCO SOCIAL.....	5
3. DESCRIPCIÓN DEL IV PLAN MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN PINTO	8
3.1. PRINCIPIOS RECTORES	8
3.2. EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS, LÍNEAS DE ACCIÓN	9
4. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	11
4.1. EJE ESTRATÉGICO 1. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA CORRESPONSABILIDAD.....	11
4.1.1. Línea 1. Sistema de gestión para la transversalización	11
4.1.2. Línea 2. Sensibilización y formación para la igualdad de género	12
4.2. EJE ESTRATÉGICO 2. DINAMIZACIÓN SOCIAL PARA LA IGUALDAD Y LA CORRESPONSABILIDAD.....	12
4.2.1. Línea 3. Participación y dinamización territorial	12
4.2.2. Línea 4. Entornos urbanos y espacios libres de violencias machistas	13
5. IMPULSO Y MODELO DE GESTIÓN	14
5.1. ELEMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN	14
5.2. FASES DEL MODELO DE GESTIÓN.....	15
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
6.1. SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES	17
6.2. EVALUACIÓN DEL PLAN	17
6.3. SISTEMA DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18

Presentación

La administración municipal, por su cercanía con la población y su vinculación con el territorio, supone un escenario central para la implementación de políticas que aboguen por alcanzar la igualdad real entre las personas. El Ayuntamiento de Pinto ha venido participando de estos esfuerzos para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y actuación municipal, a través de la puesta en marcha de diferentes planes y acciones referidas a la promoción de la igualdad, género, situándose entre los municipios que apuestan por la eliminación de desigualdades como compromiso político y como modelo de gestión.

En línea con este compromiso, en el año 2018 se llevó a cabo un Diagnóstico de Igualdad de Género que pretendía conocer la situación en la que se encontraba el municipio en materia de igualdad, así como identificar posibles situaciones y aspectos de mejora en esta materia. Tras el impacto de la pandemia por Covid-19 y teniendo en cuenta que las consecuencias que se han derivado de esta situación no resultan neutrales al género, se ha actualizado el diagnóstico social, de tal forma que se atendiera a este nuevo escenario que ha afectado especialmente al ámbito sanitario, económico y de la organización social. La realización del Diagnóstico permite el diseño estratégico de una planificación elaborada en el marco de un proceso de construcción participativo, dando respuesta a las necesidades y expectativas identificadas en el territorio, en su población.

A continuación, se recogen los elementos que definen el *IV Plan municipal para la Igualdad de género* de Pinto, diseñado con una visión temporal de cuatro años, teniendo en cuenta distintas fases de desarrollo para lograr objetivos a corto y medio/largo plazo, implantando de manera ordenada un proceso participativo en torno a la promoción de la igualdad de género en el municipio.

1. Introducción

Desde el municipio de Pinto se viene trabajando de forma explícita por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el año 1996, con la creación del Servicio Integral de Atención a las mujeres víctimas de violencia, dependiente del Departamento de Mujer también creado ese año, hasta llegar al III Plan de Igualdad del municipio, precedente de este Plan para la Igualdad de género.

Teniendo en cuenta las características del municipio, el diagnóstico de igualdad de género realizado, y el punto en el que se encuentra la institución municipal, el *IV Plan municipal para la Igualdad de género* recoge una serie de actuaciones para acompañar el proceso de transversalización de género tanto en las acciones municipales como en la atención a la ciudadanía. Para las administraciones municipales, incorporar la perspectiva de género supone una puesta en valor de su compromiso con la igualdad de género y la generación de entornos urbanos que pongan la sostenibilidad de la vida en el centro.

El Plan concreta en un tiempo determinado (2023-2027) la estrategia para la igualdad de género en el municipio de Pinto a través de la puesta en marcha de un proceso de trabajo proyectado, dotado de recursos espaciales, económicos y humanos: se adquieren compromisos para cambiar la realidad respecto a las desigualdades de género en el municipio, desde las siguientes consideraciones:

- > Toma de conciencia sobre desigualdades de género y compromiso con la igualdad.
- > Puesta en valor del tejido asociativo y social del municipio.
- > Consideración de las instituciones públicas como motores de cambio social.

El *IV Plan municipal para la Igualdad de género* supone, en primer lugar, la integración de las diferentes disposiciones europeas, estatales y regionales en el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas públicas. Por otro lado, el IV Plan confirma la apuesta firme del Ayuntamiento por la igualdad de género, asumiendo la capacidad de acción para la transformación de modelos de conciliación a modelos de corresponsabilidad social, donde todos los agentes, todas las personas, son fundamentales para una equilibrada organización social, asentando la equidad en el entorno urbano.

El *IV Plan municipal para la Igualdad de género* articula, en todo caso, la integración de la perspectiva de género en la actuación pública del municipio, incidiendo especialmente en la sensibilización para la eliminación de desigualdades en Pinto.

2. Marco de aplicación

El *IV Plan municipal para la Igualdad de género* del Ayuntamiento de Pinto recoge el diseño estratégico y la planificación operativa de un programa de trabajo organizado a través de las diferentes Concejalías que gestionan servicios municipales y de atención a la ciudadanía, tanto desde la perspectiva de la intervención social como de información y atención ciudadana, implicando al conjunto de áreas de gestión municipal.

El planteamiento, por tanto, pasa por implementar un plan de trabajo diseñado para dar respuesta a un planteamiento estratégico que toma como referencia:

- Las actuaciones en materia de igualdad de género existentes en la planificación municipal.
- La acción sobre el territorio municipal, siempre tomando como referencia la perspectiva regional y estatal.
- La naturaleza de los servicios implantados: ámbito de intervención y equipamientos y/o recursos municipales de referencia.
- La población destinataria.

La definición del IV Plan se encuadra en diferentes normativas de referencia, que fundamentan un determinado marco conceptual y social.

2.1. Marco normativo de referencia

El *IV Plan municipal para la Igualdad de género* toma como referencia los textos normativos:

- > La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (CEDAW). Aprobada por Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- > La IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995), que supuso un avance importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en donde se adoptó la estrategia de mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género de forma transversal.
- > El Tratado de Ámsterdam, que consagra en 1999 la igualdad de mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea.
- > La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.
- > Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia de género contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como “Convenio de Estambul”, 2011.
- > La Estrategia para la Igualdad de Género de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa, en donde se manifiesta el compromiso firme con la igualdad entre mujeres y hombres a todos los niveles y en todos los ámbitos.
- > La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea, que presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género.

- > Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- > Ley 5/2005. De 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
- > La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- > Estrategia madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2022 de la Comunidad de Madrid.
- > Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- > Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- > La Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, cuyo ODS número 5 se centra en lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

2.2. Marco conceptual

Aplicar una mirada de género a la política pública no puede limitarse a realizar una descripción detallada de las diferentes posiciones de partida de hombres y mujeres en la sociedad, sino que debe posicionarse en la prevención de la desigualdad, considerando que la política pública puede ser una herramienta para la transformación social hacia sociedades más justas, o puede reproducir y amplificar las desigualdades existentes. “Asumir la perspectiva de género significa ir más allá de los problemas de las mujeres” (Consejo de Europa, 1999; Lombardo, 2003b): al considerar el sistema sexo-género como una estructura, se tiene en cuenta cómo afecta tanto a hombres y a mujeres, como al conjunto de la sociedad. Se transita así de un modelo que realizaba intervenciones específicas a una estrategia dual que, sin abandonar las políticas específicas de intervención con y para las mujeres, se integre y oriente el conjunto de la acción pública hacia la transversalización de la perspectiva de género.

La transversalización de la perspectiva de género es «la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas» (Instituto de la Mujer, 1999:26). La transversalización de género supone, así:

- > Un enfoque. En tanto en cuanto supone transformar la mirada a incorporar la perspectiva de género, reconociendo el carácter estructural de las desigualdades de género. Es, así pues, la asunción de un compromiso político con la igualdad de género.
- > Una estrategia. En tanto en cuanto supone transformar la cultura organizacional, así como las estructuras y procedimientos de trabajo.

- > El compromiso con la igualdad de género deberá integrarse de forma indisoluble en la cultura organizacional.

La incorporación de la transversalidad de género supone apostar por procesos horizontales, donde colaboren todas las áreas y agentes, con canales y espacios para la comunicación y el trabajo colectivo. En definitiva: “potencia un enfoque más humano en la gestión de las sociedades democráticas contemporáneas” (Instituto de la Mujer, 1999:36).

El diagnóstico previo al diseño del IV Plan, ha servido como base para conocer la situación actual en materia de igualdad de género en el municipio, detectando el punto de partida, los factores y principales líneas de intervención y las acciones futuras que sean generadoras de impacto tanto a medio como a largo plazo, con la finalidad de seguir trabajando en la materia y permitiendo generar nuevas sinergias que refuercen los lazos de coordinación entre los diferentes agentes.

Con el fin de obtener una información detallada y ordenada, el diagnóstico se ha organizado en función de diferentes áreas de análisis, para obtener una descripción en términos:

- ~ Territoriales, la configuración del territorio condiciona la vida cotidiana de las personas: facilita o dificulta la articulación de los diferentes ámbitos vitales (familiar, laboral y social) y limita o promueve el acceso a recursos (materiales, espaciales y económicos), determinando la organización de las personas en las diversas acciones necesarias para la sostenibilidad de la vida. Se realiza una aproximación al municipio de Pinto, desde la perspectiva de género, atendiendo a diferentes aspectos del territorio como la composición social y de los hogares de Pinto y el acceso a los equipamientos y servicios.
- ~ Institucionales, abordando la estructura que enmarca la programación municipal en torno a la igualdad, para detectar espacios de mejora y buenas prácticas que orienten la programación futura. Así, se obtiene la trayectoria previa, recopilando la experiencia y buen hacer de los equipos que intervienen en la promoción de la igualdad en el territorio.
- ~ Sociales, observando las tendencias de la población para localizar los ámbitos en los que existen propuestas de mejora para las personas en Pinto, para dar respuesta a sus necesidades desde criterios de corresponsabilidad social, promoviendo un territorio que se adapta a las personas que lo caracterizan.

2.3. Marco social

Los datos poblacionales referidos al municipio de Pinto vislumbran, por un lado, lo que algunas autoras han venido a llamar la crisis de los cuidados y, por otro, permiten prever una serie de necesidades de recursos. Se entiende por “crisis de los cuidados”, la sobrerrepresentación de personas en edad de cuidar, frente a las que se encuentran en edad de ser cuidadas, por lo que se hace cada más acuciante repensar los modelos de cuidados y reorientarlos hacia la corresponsabilidad involucrando a un mayor número de agentes sociales. Teniendo en cuenta los datos de juventud, se puede pronosticar que la crisis de los cuidados en Pinto podría ver mitigados sus

efectos en las próximas décadas, aun así, deberá tenerse en cuenta para la dotación de recursos y diseño de actuaciones. Los datos sobre juventud obligan a repensar sobre las necesidades para estos grupos poblacionales, principalmente de empleo y vivienda, que se irán haciendo más apremiantes con el paso de los años.

Para el diseño del Plan para la Igualdad de Género en Pinto se ha generado conocimiento en torno a la situación de igualdad en el municipio a través del diagnóstico previo, obteniendo “una fotografía” del territorio desde la perspectiva de género, identificando tanto las oportunidades de mejora como las potencialidades del territorio.

Con una densidad de población de 871,78 Hab/km², Pinto se convierte en una de las ciudades con menor densidad de población de su área de referencia. Se observa un importante crecimiento demográfico en Pinto desde 1985 hasta llegar en el año 2022 a una población total de 54.088 personas, el 50,6% mujeres. La edad media se sitúa más de tres años por debajo de la registrada en la zona y a nivel autonómico (39,55 frente a 41,2 y 42,77 años, respectivamente). En relación con la variable edad, destaca que el 19,2% de la población pinteña es menor de 15 años, la población mayor de 65 años alcanza el 12,75%. Dicho grado de envejecimiento, si bien se sitúa por debajo de la media global de la zona sur metropolitana¹ (17,84%) y de la Comunidad de Madrid (17,97%); ha reducido distancia de diferencia en casi cuatro puntos en los últimos cuatro años. La tasa de dependencia del municipio alcanza el 46,89%, de nuevo por debajo de la correspondiente a la Comunidad de Madrid de 51,56%.

Resulta especialmente significativa la sobrerrepresentación de las mujeres en todos los intervalos de edad a partir de los 50 años, tendencia generalmente relacionada con la mayor esperanza de vida de las mujeres. En este sentido, la tasa de feminidad confirma dicha información, presentando de 2016 a 2021 un aumento de un 1,23.

El municipio presenta un elevado dinamismo demográfico con relación a su zona y a la Comunidad de Madrid; la tasa de dependencia es significativamente inferior a la presentada en la región y a nivel estatal (46,89% frente al 51,56% y 54,77% respectivamente). Respecto a la tasa de natalidad del municipio, en 2021 alcanzaba el 8,50; superando el 7,19 nacional y el 7,75 autonómico. Si bien, ha de mencionarse el descenso de dicha tasa de manera considerable en los últimos años, decreciendo anualmente aproximadamente un año (por encima del decrecimiento presentado en los otros dos niveles).

Algunas de las principales características que se observan el municipio de Pinto, según el diagnóstico realizado:

- ~ Sigue estando presente la perpetuación de estereotipos respecto a los roles de cuidado, apuntándose brechas de género acentuadas en materia de cuidados y tareas del hogar; las mujeres siguen asumiendo en mayor medida este papel. Parece necesario reforzar las políticas, la formación y la sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, entre el conjunto de la sociedad.

- ~ Debería reforzarse el papel de determinados agentes sociales para incidir en una mayor prevención de desigualdades. Las familias y los centros educativos se erigen como espacios clave para evitar situaciones de desigualdad, posibilitando además la promoción de un entorno favorable a la promoción de todas las personas. Se contempla el impulso a la transversalización de la perspectiva de género en la actuación municipal de modo que ésta cristalice en todas las áreas, enfatizando en la coordinación tanto a nivel interno como con el tejido social.
- ~ En relación con la violencia de género, se ha observado se requieren mayores esfuerzos para contextualizar el carácter estructural de la misma y amplíen la identificación de violencias machistas.
- ~ Resulta preciso garantizar el conocimiento de los recursos de atención especializados y existentes en el municipio puestos a disposición de la ciudadanía; así como asegurar que el personal municipal en su conjunto sea conocedor de los mismos, asegurando que la perspectiva de género quede integrada en cada uno de ellos.

3. Descripción del IV Plan municipal para la Igualdad de género en Pinto

La realización de acciones para la promoción de la Igualdad de Género en el municipio de Pinto, según el planteamiento realizado, pasa por considerar el territorio como un espacio que aprende a aprender. Esto supone generar un ecosistema proclive para la equidad, un ecosistema igualitario.

Para ello es necesario activar recursos intelectuales y materiales en el municipio que fomenten e impulsen un cambio paulatino, pero también la ejecución de medidas concretas fundamentadas en la detección de necesidades y expectativas en torno a la igualdad. Se establecen los siguientes

Para un adecuado desarrollo del IV Plan de Igualdad, es necesario lograr que la igualdad de género confluya con la proyección de la iniciativa política en la gestión municipal con perspectiva de género, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- > Compromiso político con la igualdad de género y con las políticas de igualdad.
- > Conocimiento de la realidad social, permitiendo obtener datos desagregados por sexo para observar las diferentes brechas de desigualdad, su evolución y sus impactos.
- > Competencias para la acción, abarcando desde la estructura municipal a la cultura organizacional, con especial atención a los canales de comunicación y coordinación.
- > Dotación de recursos, equipos profesionales, espacios para la igualdad; se debe garantizar la disposición de sistemas que faciliten el desarrollo estratégico.
- > Participación para la activación del territorio, promoviendo la implicación en la toma de decisiones a la población, especialmente de las mujeres y de la sociedad civil.

3.1. Principios rectores

El plan de Igualdad de Género en el municipio de Pinto pivota en torno a tres principios rectores:

- **La generación de institucionalidad de género**
Supone una propuesta de intervención municipal que fomente las potencialidades y responda ante los retos del territorio. Que pretenda asentar los principios de la igualdad de género en todos los agentes sociales, generando la estructura (espacios, procesos, canales...) y la cultura organizacional necesaria para garantizar la igualdad.
- **La economía de los cuidados, de la conciliación a la corresponsabilidad**
Los trabajos de cuidados son una cuestión crucial para el desarrollo de los sistemas socioeconómicos, ya que gracias a estas actividades se hace posible la vida y el bienestar de las personas. La economía de los cuidados priorizar el poner las necesidades de las personas en el centro de la organización social,

planteando la vulnerabilidad como un rasgo de la vida humana y, por tanto, debe constituirse como una prioridad social. Se transitaría de la noción de “conciliación” asociada a la idea de responsabilidad individual y entendida como una estrategia para que las mujeres “sigan cuidando” y puedan dedicar más tiempo a las labores del hogar y la familia a la noción de “corresponsabilidad” que considera la provisión de cuidados como una cuestión política que requiere de la responsabilidad colectiva.

→ **La Interseccionalidad**

El género, la nacionalidad, la clase social -como otras categorías sociales-, lejos de ser naturales o biológicas, son construidas y están interrelacionadas, mantienen relaciones recíprocas, vienen determinadas por el contexto y están encarnadas en los sujetos. Este planteamiento nos lleva a hablar de las categorías mismas y, además, nos lleva a preguntarnos por las relaciones mutuas entre estas categorías sociales. Siguiendo este enfoque, es imprescindible garantizar que se dispone de información desagregada, para así poder analizar y conocer la realidad de mujeres y hombres y contribuir de esta manera a la incorporación del enfoque de género.

3.2. Ejes Estratégicos, Objetivos, Líneas de Acción

A partir de estos principios orientadores de la planificación, se plantea el diseño de un programa de trabajo organizado en torno a dos dimensiones:

- **Institucional**, enmarcando la programación prevista en materia gestión, desarrollo y seguimiento del proceso de transversalización de género en administración municipal, a través estructura y sistemas para la transversalización municipal;
- **Social**, enmarcando la programación específica de intervención en el territorio desde una perspectiva de género.

Estas dimensiones suponen la definición de los dos ejes estratégicos del IV Plan, articulado cada uno de ellos en torno a líneas de acción que se definen en base a los objetivos a lograr para cada una de estas líneas de acción. Se recoge a continuación el planteamiento estratégico del IV Plan para la igualdad de género en Pinto.

Eje 1. Transversalización de la perspectiva de género y la corresponsabilidad

L1. Sistema de gestión para la transversalización

• OG1. Fomentar y transferir la cultura e institucionalidad de género en la administración municipal

- OE1.1 Generar una estructura estable para la transversalización de género en la administración municipal.
- OE1.2 Asentar la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación municipal.
- OE1.3 Desarrollar la incorporación de medidas de igualdad laboral.

L2. Sensibilización y formación para la igualdad de género

• OG2. Facilitar el acceso a herramientas y procesos de aprendizaje para la igualdad y la transversalización de la perspectiva de género

- OE2.1 Sensibilizar y capacitar para la igualdad de género, la diversidad y la transversalización de la perspectiva de género.
- OE2.2 Generar entornos familiares coeducativos y comprometidos con la igualdad
- OE2.3 Asentar la coeducación en el territorio

Eje 2. Dinamización social para la igualdad y la corresponsabilidad

L3. Participación y dinamización territorial

• OG3. Transitar hacia un modelo de ciudad que garantice la sostenibilidad

- OE3.1 Potenciar la incorporación de la igualdad en el tejido asociativo, fomentando además la participación de las mujeres.
- OE3.2 Reconocer las prácticas del tejido asociativo y social que apuestan por la igualdad.
- OE3.3 Promover la incorporación de medidas de igualdad y corresponsabilidad en el tejido económico y social.

L4. Entornos urbanos y espacios libres de violencias machistas

• OG4. Afianzar la erradicación de las violencias machistas, a través de la prevención y la intervención social

- OE4.1 Protocolizar la actuación municipal ante las agresiones sexuales y por razón de género.
- OE4.2 Potenciar espacios públicos accesibles, seguros e inclusivos

4. Planificación estratégica

El proceso para conseguir los objetivos establecidos se detalla a continuación, recogiendo un plan general con todas las acciones a desarrollar para lograr los fines, y determinando las áreas municipales responsables de su ejecución.

Con ello, se facilita la preparación de la planificación operativa¹, programando todas las actividades para lograr los objetivos definidos, asignando de esta manera recursos de manera eficaz y garantizando la sostenibilidad del plan estratégico. Se facilita, asimismo, la rendición de cuentas necesaria.

4.1. Eje estratégico 1. Transversalización de la perspectiva de género y la corresponsabilidad

Enmarcado en el ámbito institucional, el Eje estratégico 1 se desarrolla a través de:

- Línea de acción 1. Sistema de gestión para la transversalización
- Línea de acción 2. Sensibilización y formación para la igualdad de género

4.1.1. Línea 1. Sistema de gestión para la transversalización

OG1. Fomentar y transferir la cultura e institucionalidad de género en la administración municipal

Objetivo específico	Actuaciones	Responsable
OE1.1 Generar una estructura estable para la transversalización de la perspectiva de género en la administración municipal.	1.1.1. Creación de la Oficina Técnica para la Igualdad.	Alcaldía. Apoyo: Concejalía Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores.
OE1.2 Asentar la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la administración municipal.	1.2.1. Realización de un diagnóstico de lenguaje no sexista e inclusivo en los documentos y publicaciones municipales.	Concejalía Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores. Apoya: Concejalía de Deportes y Recursos Humanos.
OE1.3 Desarrollar la incorporación de planes de igualdad internos.	1.3.1. Diseñar y ejecutar un plan de Igualdad interno para el Ayuntamiento	Concejalía de Deportes y Recursos Humanos. Apoya: Concejalía Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores.

¹ Planes Operativos Anuales para la implementación, seguimiento y evaluación del IV Plan

4.1.2. Línea 2. Sensibilización y formación para la igualdad de género

OG2. Facilitar el acceso a herramientas y procesos de aprendizaje para la igualdad y la transversalización de la perspectiva de género

Objetivo específico	Actuaciones	Responsable
OE2.1 Sensibilizar y capacitar para la igualdad de género, la diversidad y la transversalización de la perspectiva de género.	2.1.1. Creación de una escuela municipal de igualdad.	Concejalía Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores. Apoya: Todas las áreas.
OE2.2 Generar entornos familiares coeducativos y comprometidos con la igualdad de género y la diversidad	2.2.1. Creación de una escuela de familias para la corresponsabilidad.	Concejalía Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores. Apoya: Todas las áreas.
OE2.3 Asentar la coeducación en el territorio	2.3.1. Programa de actividades en espacios municipales.	Concejalía Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores. Apoya: Todas las áreas.
	2.3.2. Programa de actividades en colaboración con otras entidades.	

4.2. Eje estratégico 2. Dinamización social para la igualdad y la corresponsabilidad

Enmarcado en el ámbito social, el Eje estratégico 2 se desarrolla a través de:

- Línea de acción 3. Participación y dinamización territorial
- Línea de acción 4. Entornos urbanos y espacios libres de violencias machistas

4.2.1. Línea 3. Participación y dinamización territorial

OG3. Transitar hacia un modelo de ciudad que garantice la sostenibilidad

Objetivo específico	Actuaciones	Responsable
OE3.1 Potenciar la incorporación de la igualdad en el tejido asociativo, fomentando además la participación de las mujeres.	3.1.1 Espacio de Seguimiento y Coordinación de la Igualdad	Concejalía de Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores. Apoya: Concejalía de Gobierno Abierto y Servicios Públicos
OE3.2 Reconocer las prácticas del tejido asociativo y social que apuestan por la igualdad.	3.2.1 Creación de Catálogo y Distintivo asociado	Todas las áreas
OE3.3 Promover la incorporación de medidas de igualdad y corresponsabilidad en el tejido económico y social.	3.3.1 Servicio de asesoramiento municipal para el tejido empresarial municipal.	Concejalía de Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores. Apoya: Concejalía de Agenda Urbana y Desarrollo Económico Todas las áreas

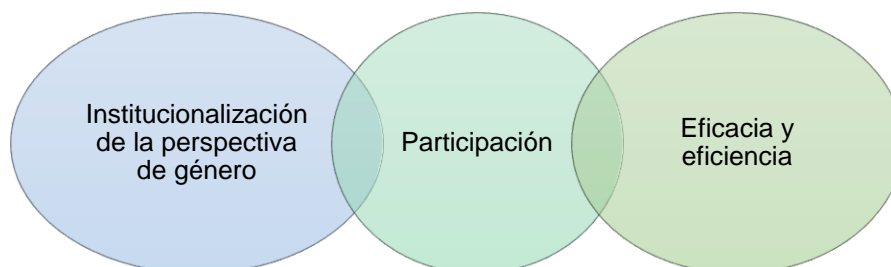
4.2.2. Línea 4. Entornos urbanos y espacios libres de violencias machistas

OG4. Afianzar la erradicación de las violencias machistas, a través de la prevención y la intervención social.

Objetivo específico	Actuaciones	Responsable
OE4.1 Protocolizar la actuación municipal ante las agresiones machistas	4.1.1 Pacto Municipal por la igualdad real y efectiva y contra las violencias machistas.	Concejalía de Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores. Apoya: Todas las áreas.
OE4.2 Potenciar espacios públicos accesibles, seguros e inclusivos	4.2.1 Mesa de Seguimiento y Coordinación de la Violencia de Género del municipio de Pinto.	Concejalía de Mujer, Igualdad y Diversidad, y Mayores. Apoya: Todas las áreas.
	4.2.2 Generación de puntos violetas y arcoíris en los espacios y actividades de ocio.	Concejalía de Cultura, Festejos, Patrimonio Histórico y Turismo. Concejalía de Participación Ciudadana. Apoya: Todas las áreas

5. Impulso y modelo de gestión

El modelo de gestión del Plan para la Igualdad de Género se basa en tres principios:



- > La institucionalización de la perspectiva de género asegura que la igualdad de género y la transversalización de la perspectiva de género se asienten en la cultura organizacional de la administración municipal. Se integre de forma indisoluble en la forma de hacer.
- > La apuesta por la participación refuerza la conexión de la administración municipal con la ciudadanía, así como apuesta por procesos y gestiones democráticas abiertas que movilicen al mayor número de voces posibles.
- > Los principios de eficacia y eficiencia funcionan a dos niveles. En primer lugar, la incorporación de la perspectiva de género en la administración municipal supone una innovación de la gestión interna, con la plantilla y a nivel de estructura, y externa, en la atención a la ciudadanía y el diseño, ejecución y evaluación de política pública. En segundo lugar, este plan está diseñado con la finalidad no solo de facilitar su ejecución sino también su seguimiento y monitoreo.

Para ello se construye una estructura mixta, que se apoya tanto en la administración municipal como en la ciudadanía.

5.1. Elementos del modelo de gestión

Para establecer una estructura que garantice la implementación del Plan de Trabajo que operativiza el Plan para la Igualdad de Género en Pinto durante los cuatro próximos años, es necesario generar figuras que permitan la coordinación, el seguimiento y la evaluación de las acciones a desarrollar.

Se plantea la creación de una **Oficina técnica para la igualdad municipal**, acción contenida en el Eje 1 del Plan, para coordinar todas las actuaciones y favorecer un espacio de consulta y trabajo en red en el ámbito institucional.

A continuación, se recogen las características principales de esta Oficina Técnica para la Igualdad en Pinto.

OFICINA TÉCNICA PARA LA IGUALDAD	
Descripción	Espacio de coordinación constituido para acompañar la transversalización de la perspectiva de género hacia dentro y hacia fuera de la administración municipal.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento del IV Plan de Igualdad de Género. • Evaluación del IV de Igualdad de Género. • Desarrollo de Planes operativos anuales. • Comunicación con la ciudadanía para la transversalización de género y el seguimiento del IV Plan de Igualdad de Género. • Apoyo a las concejalías, a los equipos profesionales municipales, en la implementación del IV Plan de Igualdad. • Coordinación y asesoramiento para la transversalización de la perspectiva de género

Por otro lado, será necesario establecer Asistencias Técnicas, de carácter interno o externo, para acometer las acciones del IV Plan.

ASISTENCIAS TÉCNICAS	
Descripción	Apoyo especializado para el diseño y desarrollo de servicios concretos
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de servicios concretos • Desarrollo de servicios concretos • Información para seguimiento y evaluación del IV Plan

5.2. Fases del modelo de gestión

Fase 1. Creación de la estructura	
Descripción	Creación de la estructura, interna y externa al Ayuntamiento, para el modelo de gestión del Plan para la Igualdad de Género en Pinto
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la unidad de género en cada una de las concejalías. • Constitución de la mesa de Igualdad. • Creación de la unidad de transversalización de género.
Fase 2. Capacitación	
Descripción	Sesiones de sensibilización y capacitación a las diferentes personas y equipos municipales, así como a la mesa de igualdad.
Meta	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar y capacitar para la transversalización de género en la administración municipal.
Fase 3. Puesta en marcha de la estructura	
Descripción	Sesiones mensuales para el seguimiento del IV Plan de Igualdad Municipal
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboraciones informes de seguimiento trimestrales. • Generación de espacios de coordinación y comunicación internos. • Generación de espacios de coordinación y comunicación con la ciudadanía.

Fase 4.	Evaluación
Descripción	Monitoreo, seguimiento y evaluación del proceso
Metas	<ul style="list-style-type: none">• Monitoreo del IV Plan de Igualdad• Elaboración de evaluaciones anuales del IV plan de Igualdad• Elaboración de la evaluación a medio plazo del IV Plan de Igualdad.• Elaboración de la evaluación final del IV Plan de Igualdad.

6. Seguimiento y evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad se compone de dos fases: la fase de seguimiento y la fase de evaluación.

6.1. Seguimiento de las actuaciones

La fase de seguimiento, que funciona como evaluaciones intermedias, es un proceso continuo de acompañamiento del Plan que permite no sólo ir recabando información para nutrir la fase de evaluación e ir “vigilando” la ejecución del mismo, sino que permite ir interviniendo y ajustando las actuaciones para corregir posibles disonancias entre la fase de diseño y la fase de ejecución, así como adaptar el Plan a nuevas realidades que hayan podido surgir. La fase de seguimiento tiene así dos cometidos:

- > Monitorear la realización de las diferentes actuaciones incluidas en el Plan.
- > Adecuar a lo largo de la ejecución del Plan las actuaciones en base a los objetivos propuestos: reorientación de las actuaciones, modificaciones en la temporización, ejecuciones de acciones complementarias...

Para el buen desarrollo de esta fase será necesaria la implicación tanto de las diferentes áreas de gobierno que irán facilitando la información de las actuaciones desarrolladas a lo largo del proceso. Con esta propuesta de seguimiento se consigue incorporar al proceso el nivel de satisfacción del personal técnico, abarcando además dimensiones más difícilmente cuantificables como las transformaciones en la cultura organizacional o el nivel de aprovechamiento de las acciones de capacitación.

Desde la Oficina para la Igualdad diseñará y hará seguimiento de las herramientas de recogida de información para las diferentes áreas (Indicadores de seguimiento, encuestas, documentos producidos...) así como el diseño de los canales de consulta ciudadana.

La información recogida será sistematizada y analizada por la Unidad de Género que se reunirá periódicamente para elevar un informe de seguimiento.

6.2. Evaluación del Plan

La evaluación final se realizará en el último trimestre de vigencia del Plan (2027) y elevará un informe público en el que se dará cuenta de las acciones desarrolladas, los objetivos alcanzados, así como orientará el futuro Plan a través de un Informe de líneas de mejora.

Para el desarrollo de dicho proceso el Plan contará con un sistema de indicadores que serán diseñados en relación con las actuaciones diseñadas y atendiendo al corto, medio y largo plazo:

- A corto plazo, midiendo la ejecución de las acciones. Se busca conocer los principales obstáculos encontrados, son fundamentales en la fase de seguimiento para asegurar un buen ajuste del Plan (indicadores de realización y proceso).
- A medio plazo, midiendo la ejecución de las acciones, así como el cumplimiento de objetivos. (indicadores de resultado)
- A largo plazo, midiendo las transformaciones generadas por las acciones (indicadores de impacto).

Un enfoque participativo permite favorecer la apropiación de los aprendizajes y el fortalecimiento de capacidades institucionales se requiere la participación de quienes se involucran en el proceso: el personal técnico municipal y la ciudadanía. Dicho enfoque será aplicado en la medida y profundidad que los tiempos y recursos lo permitan.

El enfoque de género implica considerar los sistemas de género, sus estructuras y mecanismos, así como sus efectos diferenciados en todas las fases y niveles del proceso transformando desde la filosofía, las herramientas y el proceso en sí mismo. El género será así considerado como una categoría de análisis y no como una variable que nos permita la identificación y el análisis de las barreras y obstáculos que deben enfrentar las mujeres en cualquier proceso. No se detendrá en la recopilación de datos desagregados por sexo, sino que buscará describir, comprender y transformar las relaciones de género en su conjunto.

Los principales elementos de medición del impacto de género serían aquellas estructuras y mecanismos que producen y mantienen la desigualdad. Se entienden las estructuras como aquellas normas y valores, instituciones y organizaciones que regulan el trabajo, la intimidad y la ciudadanía: estructuras que invisibilizan y desvalorizan el trabajo de cuidados, subordinan a las mujeres en el mercado de trabajo, asocian a las mujeres al hogar, los cuidados y la familia, estructuras que limitan su participación en la vida pública en igualdad de condiciones y sin la amenaza de la violencia. Se entienden por mecanismos el acceso diferenciado a los recursos y las normas género como los estereotipos masculinos y femeninos que jerarquizan aquellos asociadas a la masculinidad e imponen concepciones binaristas.

6.3. Sistema de indicadores de seguimiento y evaluación

El siguiente sistema de indicadores permitirá orientar el diseño y la selección de herramientas para el seguimiento y evaluación de las actuaciones del Plan.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de consultas resueltas a las diferentes áreas departamentales ▪ Número de sesiones de coordinación y seguimiento. ▪ Número de informes de seguimiento elaborados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de actuaciones municipales que han incorporado la perspectiva de género. ▪ Número de áreas implicadas. ▪ Valoración de la unidad de transversalización de género por parte de la estructura municipal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transformación de los roles y estereotipos de género. ▪ Reducción de los casos de violencia de género. ▪ Reducción de las agresiones LGTBIQ+ fóbicas. ▪ Transformación en los usos del tiempo. ▪ Transformación en los usos del espacio. ▪ Transformación en el reparto de las tareas de cuidados. ▪ Transformación en la participación política y social de las mujeres. ▪ ...
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de documentos revisados. ▪ Número de áreas implicadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de documentos que han incorporado un lenguaje inclusivo y no sexista. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de entrevistas realizadas. ▪ Número de talleres realizados. ▪ Número de participantes en el diagnóstico (por género y concejalía) ▪ Número de documentos revisados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprobación del Plan de Igualdad Interno. ▪ Valoración del proceso. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de sesiones desarrolladas en el marco del Pacto. ▪ Número de entidades participantes. ▪ Número de concejalías implicadas. ▪ Número de personas participantes por género. ▪ Número de personas de ciudadanía no organizada participantes, por género. ▪ Temáticas de las sesiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de compromisos y/o acuerdos consensuados. ▪ Número de áreas municipales comprometidas. ▪ Número de entidades y/o asociaciones comprometidas. ▪ Número de personas comprometidas, desagregado por género. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de talleres que se han realizado. ▪ Temáticas que se han abordado en los talleres. ▪ Género de las personas formadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de asistentes a las formaciones (por género y edad) ▪ Valoración de los talleres por parte de las personas asistentes. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de talleres que se han realizado. ▪ Temáticas que se han abordado en los talleres. ▪ Género de las personas formadoras 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de asistentes a las formaciones. (por género y edad) ▪ Valoración de los talleres por parte de las personas asistentes. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de talleres que se han realizado. ▪ Temáticas que se han abordado en los talleres. ▪ Género de las personas formadoras ▪ Número de centros a los que se ha ofertado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de asistentes a las formaciones. (por género y edad) ▪ Valoración de los talleres por parte de las personas asistentes. ▪ Número de centros que se han implicado. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de talleres que se han 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de asistentes a las formaciones. 	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
<p>realizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Temas que se han abordado en los talleres. ▪ Género de las personas formadoras. ▪ Número de centros a los que se ha ofertado. 	<p>(por género y edad)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoración de los talleres por parte de las personas asistentes. ▪ Número de centros de los que se ha recibido alumnado. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de activaciones del protocolo. ▪ Número de presentaciones del protocolo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de agresiones por violencia de género y LGTBIQ` + fobia. ▪ Valoración del protocolo. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de agresiones documentadas. ▪ Número de reuniones de coordinación. ▪ Número de personas asistentes, desagregado por género y cargos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de iniciativas de atención a las violencias machistas generadas. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de formaciones para los puntos violetas y arcoíris. ▪ Número de puntos violetas y arcoíris. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de agresiones por violencia de género y LGTBIQ` + fobia. ▪ Valoración de los puntos violeta y arcoíris. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de cláusulas introducidas. ▪ Número de informes de seguimiento elaborados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de documentos de contratación que han incluido cláusulas sociales con perspectiva de género. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de entidades atendidas, por sector. ▪ Número de sesiones desarrolladas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de entidades del tejido productivo municipal que han incorporado medidas de conciliación e igualdad laboral. ▪ Valoración del servicio. 	