II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PARA LA CIUDAD DE MÉRIDA (2020-2023)

MÉRIDA
AYUNTAMIENTO

EDICIÓN

Excmo. Ayuntamiento de Mérida

Delegación de Igualdad

EQUIPO TÉCNICO

FUNDACIÓN ANAS

Marian Barrera

AÑO EDICIÓN 2020

SALUDA ALCALDE

Colocar a las personas, su bienestar y calidad de vida en el centro de las decisiones políticas a nivel local, exige contemplar las necesidades y derechos de las mujeres y garantizar un trato igualitario para toda la ciudadanía.

En coherencia con esta convicción, desde el Ayuntamiento hemos querido continuar con la labor iniciada, desde 2009 en el I Plan de Igualdad aprobado en 2011, y para ello hemos contado con un gran número de colectivos que han participado valorando la situación, haciendo propuestas y contribuyendo a realizar un Diagnóstico de Igualdad de nuestra ciudad.

Este Plan nos marca un camino, una estrategia para superar discriminaciones que, a veces de forma explícita, y otras de manera sutil impiden el ejercicio pleno de los derechos de ciudadanía. Por eso no es solo un Plan del Ayuntamiento, es un Plan dirigido a todas aquellas personas que hemos decidido hacer de Mérida nuestra ciudad.

Este Plan nos plantea importantes retos para nuestra ciudad: la construcción de una ciudad libre de violencias contra las mujeres; la sostenibilidad de la vida, los cuidados bajo un prisma igualitario; la autonomía personal en todos los ámbitos y un nuevo modelo social basado en criterios de igualdad, solidaridad y equidad.

Con este Plan ganamos todas y todos. Con este Plan Mérida será cada día más y mejor ciudad.

Antonio Rodríguez Osuna

ÍNDICE

1. INTRODUCIÓN

1.1. Presentación p. 6-8
1.2. Definición de un Plan de Igualdad p. 8-9

2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

2.1. Perspectiva Institucional p. 11-15
2.2. Ámbito Europeo p. 15-19
2.3. Ámbito Estatal p. 19-23
2.4. Ámbito Autonómico p. 23-24
2.5. Ámbito Local p. 24-25

3. PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS DEL II PLAN MUNICIPAL

3.1. Ideas fuerza y principios rectores p. 27-29
3.2. Objetivos y finalidad p. 30-32
3.3. Población destinataria p. 32
3.4. Periodo de vigencia p. 32

4. EJES DEL II PLAN MUNICIPAL

4.1. Eje 1: Promoción de la Igualdad p. 35-40
4.2. Eje 2: Formación y Educación p. 41-44
4.3. Eje 3: Empleo, Economía y Turismo p. 45-50
4.4. Eje 4: Conciliación, Corresponsabilidad y Cuidados p. 51-53
4.5. Eje 5: Empoderamiento y Participación Social p. 54-57
4.6. Eje 6: Violencias contra las Mujeres p. 58-61
4.7. Eje 7: Espacio Urbano, Vivienda y Seguridad p. 62
4.8. Eje 8: Calidad de Vida p. 63-64

5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1. Sistema de Seguimiento p. 66-69
5.2. Sistema de Evaluación p. 70-71

1. INTRODUCCIÓN

1.2 PRESENTACIÓN

En este **II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Mérida** se recogen las líneas, objetivos y medidas que marcarán las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Mérida de 2020 a 2023.

A pesar de los cambios experimentados en las últimas décadas, relacionados con un importante reconocimiento social de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres *-igualdad jurídica-*, uno de los obstáculos que con mayor fuerza se imponen al pleno desarrollo de las personas es precisamente la desigualdad originada desde las discriminaciones existentes por razón de sexo, que confirma la inexistencia de una *igualdad real o efectiva*.

El **Ayuntamiento de Mérida comprometido con la consecución de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres**, propuso la realización, en el año 2009, del I Diagnóstico de Género con el objetivo de visibilizar aquellos aspectos donde en la ciudadanía de Mérida pudieran existir brechas de género. Gracias a este compromiso, se desarrolló en 2011 el I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Mérida. Ambos documentos realizados como asistencia técnica por Fundación Anas.

Ahora, en febrero del 2019, el Ayuntamiento de Mérida vuelve a demostrar su compromiso con la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, proponiendo la realización de un **II Diagnóstico de Género** y la elaboración de este **II Plan de Igualdad de la Ciudad de Mérida**. El trabajo realizado por Fundación Anas, entidad que cuenta con experiencia laboral y formativa en igualdad y en el ámbito de las políticas de igualdad, detectó importantes necesidades que fueron

categorizadas en función de su prioridad. Gracias a este diagnóstico de género previo, la realización de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ha sido posible.

Conscientes de los avances experimentados en las últimas décadas pero también de los importantes obstáculos que todavía hoy persisten y que impiden el acceso y participación de las mujeres – en condiciones de igualdad – en la vida económica, laboral, social, cultural, educativa y política, desde el Ayuntamiento de Mérida se quiere hacer público su compromiso por erradicar todas las formas de discriminación y lograr una sociedad verdaderamente igualitaria, en la que mujeres y hombres disfruten del mismo trato e idénticas oportunidades para desarrollar sus vidas.

Es este compromiso político el que se convierte en objetivo fundamental y meta para la elaboración del presente Plan, el que preside y orienta su contenido y lo convierte en una herramienta para la acción política y ciudadana.

Este Plan representa el inicio de un nuevo tiempo en el abordaje de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Mérida. No es un fin en sí mismo, ni un documento rígido y cerrado, sino el instrumento flexible que orientará las políticas municipales en los próximos años.

Este Plan de Igualdad, se rige por los siguientes principios estratégicos:

1. TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

   El plan, partirá de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de gobierno del Ayuntamiento de las organizaciones sociales y de la acción conjunta y coordinada de todas ellas, y, por tanto, de la necesidad de incorporar la dimensión de género a todas sus actuaciones.

2. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN.

   Este principio, hace referencia a la capacidad de las mujeres al acceso a puestos de decisión y por otro lado a la revalorización y fortalecimiento de sus formas de ejercer el poder y de relacionarse. Estas actuaciones deben abarcar actuaciones en educación, empleo, participación económica y política y fortalecimiento personal de manera simultánea e interrelacionada.

3. CIUDADANÍA.

   El mero reconocimiento de los derechos no es suficiente, es necesario un claro compromiso para erradicar cualquier forma de discriminación, especialmente en momentos en que la situación social invite a colocar la igualdad en un segundo nivel. Este principio estratégico impregna al plan de igualad con un decidido compromiso de avanzar en un modelo de ciudadanía que supere la división sexual de la sociedad, un modelo que implique la universalidad.

1.2 DEFINICIÓN DE PLAN DE IGUALDAD

Un plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es fruto del compromiso de un consistorio con la consecución de la igualdad y la equidad en el ámbito local. Un plan de este tipo no es un documento programático ni una mera declaración de principios, sino que constituye un marco de trabajo cotidiano que contiene una serie de actuaciones y medidas prácticas cuya puesta en marcha contribuirá en el futuro, y también a corto plazo, a la disminución de la desigualdad y desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en un municipio, previamente diagnosticados. Todo plan municipal de

igualdad de oportunidades debe ajustarse a la realidad del territorio en el que se pretende intervenir. Previamente a su formulación, hay que identificar las necesidades, problemas y oportunidades de mejora existentes, para definir posteriormente las prioridades a abordar y objetivos a alcanzar mediante su implementación.

2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

2.1 PERSPECTIVA INSTITUCIONAL

Desde la segunda mitad del siglo pasado, un extenso conjunto de instrumentos jurídicos de ámbito internacional se ha ocupado de abordar la desigualdad histórica por razón de género que afecta de manera sistemática a las mujeres y las niñas de todo el mundo.

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 contienen pronunciamientos decisivos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer en el marco de las Naciones Unidas.

Esta última es considerada el instrumento jurídico de mayor relevancia en materia de igualdad de género por su alcance universal y su carácter vinculante para aquellos Estados miembros que la han ratificado. En su preámbulo, afirma "que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y de respeto de la dignidad humana, que dificulta su participación, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de sus posibilidades para prestar servicio a su país y a la humanidad."

El **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, cuya función es vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito (como es el caso de España, en 1983), ha señalado que la desigualdad de género persiste de manera generalizada con independencia del nivel de desarrollo de un país, por

la existencia en distinto grado de "ideas preconcebidas acerca de la mujer, a causa de factores socioculturales que perpetúan la discriminación fundada en el sexo" (Recomendación general N.º 3, Sexto periodo de sesiones, 1987).

Como antecedentes de estos instrumentos deben citarse la **Carta de las Naciones Unidas** (1945), la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948) y la **Convención sobre los derechos políticos de la mujer** (1952).

La Declaración Universal está basada en la dignidad y el valor de la persona humana, en el carácter irrenunciable de sus derechos fundamentales, y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres: "Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" (artículo 2, inciso 1º).

La **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)**, fue creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) (E/RES/2/11, de 21 de junio de 1946), con el fin de promover la igualdad de género y el avance de las mujeres en los campos civil, económico, social, educativo y político.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de las Naciones Unidas –la primera de ellas celebrada en México en el año 1975 **(Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer)**, y las posteriores: Copenhague 1980 **(Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer)**, Nairobi 1985 **(Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer)** y Beijing 1995 **(Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer)**–, han contribuido positivamente a que la causa de la igualdad de género y el

empoderamiento de las mujeres se sitúe entre las prioridades de la agenda mundial, instando a los gobiernos a la adopción de estrategias y medidas para la consecución de la igualdad en los ámbitos público y privado.

La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, documentos aprobados durante la misma, establecieron las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

Durante esta conferencia se introduce por primera vez el concepto de género como una categoría de análisis que debe aplicarse a las políticas y programas encaminados a la superación de las desigualdades, y se reconoce la diversidad de las mujeres: "La Plataforma de Acción hace hincapié en que las mujeres comparten problemas comunes que sólo pueden resolverse trabajando de consuno y en asociación con los hombres para alcanzar el objetivo común de la igualdad de género en todo el mundo. La Plataforma respeta y valora la plena diversidad de las situaciones y condiciones en que se encuentra la mujer y reconoce que algunas mujeres enfrentan barreras especiales que obstaculizan su participación plena y en pie de igualdad en la sociedad." (Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, 3).

La Conferencia celebrada en Beijing generó un impacto sin precedentes en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Es de destacar que contó con representaciones de 189 gobiernos y una participación de más de 30.000 personas en el Foro paralelo de las organizaciones no gubernamentales, poniéndose en valor en el documento resultante de la misma el recorrido histórico del movimiento feminista y su contribución decisiva en la promoción, protección y defensa de los derechos de las mujeres y las niñas.

Sus posteriores sesiones, de Beijing+5 (Nueva York, 2000), Beijing+10 (Nueva York, 2005) y Beijing+15 (Nueva York, 2010) continúan aglutinando esfuerzos para que la igualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños, sea algún día una realidad.

Antes de Beijing, la **Declaración y el Programa de Acción de Viena**, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, reconocen los derechos humanos de las mujeres como derechos fundamentales: "Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional." (18).

La Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte, celebrada en Canadá en 2002, llamó la atención sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),** aprobados en 2015 en el marco de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000), incluyen entre sus retos fundamentales "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas" (ODS 5), para lo cual definen una serie de metas como "Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública."

En marzo de 2017, la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer** ha celebrado su sexagésimo primer período de sesiones (CSW61), tomando como tema prioritario "El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo."

Por último, en relación al ámbito local, debe considerarse la **Declaración mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) sobre las mujeres en el gobierno local,** aprobada en noviembre de 1998 en Harare (Zimbawe), que viene a subrayar la posición excepcional en que se encuentra la administración local para mejorar la situación de las mujeres, por ser el ámbito más cercano a la ciudadanía, y que "por ello disfruta de una posición ideal para involucrar a las mujeres tanto en la toma de decisiones que conciernen a sus condiciones de vida, como para aprovechar sus conocimientos y capacidades en la promoción de un desarrollo sustentable."

2.2 ÁMBITO EUROPEO

En el ámbito de la Unión Europea (UE), el **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales** (1950) prohíbe la discriminación por razón de sexo (artículo 14).

El **Tratado de Amsterdam** (1997) contiene una referencia específica a la igualdad entre mujeres y hombres y la señala como uno de los objetivos de la UE que debe inspirar todas las acciones y políticas comunitarias (artículos 2 y 3). Anteriormente, el **Tratado de Roma** (1957) y el **Tratado de Maastricht** (1992) también la habían proclamado entre sus principios, fijando la meta de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad. Estos tratados incorporan el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Actualmente, el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** contempla la no discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo en sus artículos 153 y 157.

Por su parte, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000) establece tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación por razón de género, aclarando que las acciones positivas son medidas compatibles con la igualdad de trato (artículos 20, 21 y 23).

Han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades basados en los adoptados en el seno de la ONU.

Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, la **Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004**, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El **Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 21 de abril de 2004**, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo, destaca "la importancia que reviste el papel económico, social y medioambiental de las mujeres a todo lo largo de la vida en los países en desarrollo".

En 2010 se aprueba el documento **Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer**, una declaración política que pone de manifiesto el compromiso de la

Comisión Europea en favor de la igualdad, cuestión a integrar en el conjunto de las políticas de la Unión. Particularmente, se establecen como ámbitos prioritarios de actuación, la independencia económica, la igualdad salarial, la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, el respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y la erradicación de la violencia de género, y la acción exterior de la UE en materia de igualdad.

Las **Conferencias ministeriales sobre igualdad entre mujeres y hombres**, del Consejo Europeo, buscan reforzar el diálogo entre los países de la Unión, así como la búsqueda de soluciones comunes.

De ellas derivan Declaraciones y Resoluciones sobre cuestiones determinadas. Por ejemplo, la **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres** ha puesto énfasis en el hecho de que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio de los derechos humanos y en que los derechos de las mujeres son parte "inalienable, integral e indivisible" de los derechos humanos universales, además de un imperativo para la consecución de la justicia social y una condición esencial de la democracia (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).

Como documentos estratégicos decisivos para la igualdad cabe citar: **Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación** (2010), de la Comisión Europea, y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2016 - 2019, del mismo organismo, que señala que la promoción de la igualdad de género es para 23 la Unión Europea una actividad esencial, un valor fundamental, un objetivo y un indicador para el crecimiento económico. La Estrategia da continuidad a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 – 2015.

La **Estrategia de Igualdad de Género 2014 – 2017**, adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en noviembre de 2013, reconoce que en materia de igualdad, "Si bien el progreso es visible (logros educativos, participación en el mercado laboral, representación política), las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales y limitando las oportunidades de las mujeres para afirmar sus derechos fundamentales y "hacer valer sus intereses". En octubre de 2015, el Consejo adoptó el **Plan de Acción en materia de género 2016-2020**, que plantea la necesidad de conseguir plenamente el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En su **sesión n.º 3474, de 16 de junio de 2016, el Consejo de Europa** ha realizado un llamamiento a reducir las brechas de género en el empleo, el trabajo por cuenta propia, el trabajo a tiempo parcial, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones, así como en las retribuciones y las pensiones. También en las profesiones del ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, en la investigación y en los puestos de responsabilidad de todos los niveles educativos.

La **Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017**, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI)), se refiere a la feminización de la pobreza como un fenómeno que se mantiene dentro de la Unión, puesto "que los índices extremadamente elevados de desempleo, pobreza y exclusión social de las mujeres están estrechamente vinculados a los recortes presupuestarios en los servicios públicos tales como la asistencia sanitaria, la educación, los servicios sociales y las prestaciones sociales; que estas políticas conducen a una mayor precarización del trabajo, en especial por el incremento de los contratos a tiempo parcial y temporales no deseados".

En materia de presupuesto, cabe citar **la Resolución del Parlamento Europeo sobre el gender budgeting** (integración de la perspectiva de género en el presupuesto) - elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género (2002/2198(INI)), que insta a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a los gobiernos locales a que apliquen "presupuestos sensibles al género".

En el marco local, **la Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local**, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, parte del reconocimiento de que "las entidades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir 24 la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria".

2.3 ÁMBITO ESTATAL

A nivel estatal, la primera referencia a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres la encontramos en la **Constitución Española de 1978**:

> *(Art. 9.2.) Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

(Art. 14.) Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A partir de entonces han sido varias las leyes estatales que se han pronunciado a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Destacaremos las siguientes:

- **Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local** (modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local), que en su **Art. 28** explicita que *"Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección al medio ambiente".*

- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, que *"introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia".*

- **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**, que acepta la invitación de la IV

Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995. Beijing) a «integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones». Por otro lado, la Comisión de la Unión Europea, aprobó una comunicación sobre la transversalidad -«mainstreaming»- como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una «Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género» diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

- **Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que pretende seguir las recomendaciones de los organismos internacionales, proporcionando una respuesta global, integral y multidisciplinar a la violencia que se ejerce sobre las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, así como penando con decisión todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

- **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, que proclama que "*no hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal»*".

- **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que nace para combatir todas las manifestaciones

aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Como expone en sus motivos, "*la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales*", lo que se ve claramente en los:

Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación…

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Art. 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

También recientes y como disposiciones legales más específicas, relacionadas con la múltiple discriminación que sufren mujeres por razón de discapacidad o por razón de etnia o raza, encontramos:

- **La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**
- **Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.**

Por último, el **Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2018-2021)**, aún en proceso de elaboración, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España, concreta la Ley de Igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos han de centrar sus acciones. Nace para favorecer la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica local) y los distintos estamentos sociales.

2.4 ÁMBITO AUTONÓMICO

Tomamos como referente los diferentes **Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres y los Hombres de Extremadura**:

- El I Plan para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres de Extremadura (1991-2000).

- El II Plan para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres de Extremadura (2000-2003).

- El III Plan para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres de Extremadura (2006-2009).

- El IV Plan para la Igualdad de las Mujeres de Extremadura (2013-2016).

- El V Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021).

- El 10 de marzo de 2011 se aprobó en la Asamblea de Extremadura, la Ley 8/2011 de 23 de marzo de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura.

2.5 ÁMBITO LOCAL

Desde el ámbito local se cuenta en esta **Corporación Municipal** con los siguientes recursos y mecanismos orientados a asegurar la igualdad efectiva:

♀ La **Delegación de Igualdad** (creada en la Legislatura 2008-2011), que prioriza la participación social, política y cooperación como proceso de visibilización de las mujeres. Realiza labores de atención a las mujeres víctimas de violencia de género, así como acciones de sensibilización y prevención para la ciudadanía en su conjunto en materia de violencia de género.

♀ La **Sede de la Delegación** en el Edificio "Clara Campoamor" Centro de las Familias y las Mujeres; **Escuela de Empoderamiento de las Mujeres.**

♀ **Punto de Atención Psicológica.**

♀ La **Oficina de Igualdad** de Mérida.

♀ Aprobación por Acuerdo de Pleno 09/09/2009 del **Consejo Sectorial de las Mujeres de Mérida**.

♀ **Espacio para la Conciliación** con menores de 10 años (Ludoteca).

El compromiso del Ayuntamiento de Mérida con la igualdad fue en 2009 cuando se realizó el **I Diagnóstico de Género de la Ciudad de Mérida** y en el 2011 se elaboró el **I Plan de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres para la Ciudad de Mérida (2011-2015).**

3. PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS DEL PLAN

3.1 IDEAS FUERZAS Y PRINCIPIOS RECTORES

Se concibe el momento actual como un tiempo de oportunidad, lleno de posibilidades de transformación que es necesario aprovechar. Desde esta premisa se ha considerado adecuado adoptar nuevas estrategias y propuestas, potenciando lo que ya se está haciendo bien y revisando y cuestionando aquellas actuaciones que se considere que ya no son eficaces para favorecer la igualdad. En concreto, para la elaboración del II Plan se ha partido de las siguientes **ideas fuerza**:

- Recoger la mayoría de las **propuestas de mejora** señaladas en el Informe de evaluación del I Plan Municipal 2011-2015 como son la necesidad de:
  - Incorporar indicadores que midan el grado de ejecución de las medidas.
  - Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones.
  - Equilibrar el número de objetivos en las diferentes áreas.
  - Incrementar acciones formativas no dirigidas exclusivamente a mujeres.
  - Ampliar acciones formativas a profesionales y asociaciones.
  - Priorizar en el empleo la igualdad de oportunidades.
  - Desarrollar campañas de sensibilización al empresariado sobre estereotipos de género.
  - Dedicar más esfuerzos humanos y económicos a la sensibilización y concienciación para la igualdad y el empoderamiento.
  - Creación de espacios de encuentro, redes y foros de debate entre mujeres y hombres.
  - Incrementar la coeducación y corresponsabilidad.
  - Fomentar liderazgos femeninos.
  - Trabajar e incrementar la comunicación para la igualdad.

- Continuar el trabajo desarrollado durante el I Plan, en aquellos aspectos valorados positivamente en su evaluación como la lucha contra la violencia de género, la formación para el empleo y otras muchas acciones positivas que se vienen realizando para las mujeres.

- Tener en cuenta las situaciones de vulnerabilidad, sobre todo en las mujeres, con los problemas de vivienda y las dificultades para cubrir sus necesidades básicas en familias monomarentales e inmigrantes.

- Reconocer la necesidad de incluir la diversidad afectivo- sexual, cada día más visible y que nos alumbra sobre la diversidad de las personas y la ruptura de estereotipos.

- Incorpora la necesaria participación e interlocución en las políticas de igualdad de los colectivos feministas, de las organizaciones de mujeres por la igualdad de Mérida y de la ciudadanía en general.

Asimismo, se establecen 6 principios rectores, que orientan de forma transversal la estrategia de intervención propuesta en este II Plan de Igualdad:

SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización de la población constituye una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia por parte de la ciudadanía de los graves desequilibrios por razón de género que persisten en nuestra sociedad, a partir de acciones informativas y divulgativas y otras iniciativas, y tiene como fundamento último el principio de corresponsabilidad que involucra de manera coordinada tanto a la administración pública como a la sociedad civil en el trabajo por la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y niñas, fortaleciendo su compromiso con la democracia, la justicia social y los derechos humanos.

TRANSVERSALIDAD

Este principio nos recuerda que las cuestiones de género tienen que estar presentes en todas las políticas y en todos los programas que se lleven a cabo, en todos los niveles y en todas las etapas. Implica el compromiso de la administración municipal con la consecución de una igualdad de género real y efectiva, de manera que la discriminación no se aborde exclusivamente desde los organismos con competencia en igualdad, sino que sea un objetivo a cumplir en cada una de las áreas y programas competenciales que sean pertinentes, siempre que estas tengan incidencia en la vida de las personas.

PARTICIPACIÓN SOCIAL

Contar con la participación de amplios sectores de la población para la implementación del II Plan, incorporándose acciones que faciliten la participación de la ciudadanía en su desarrollo, seguimiento y evaluación, a través de los consejos sectoriales de ámbito municipal, y, en particular, del movimiento asociativo de mujeres, a través del Consejo Municipal de las Mujeres.

DIVERSIDAD

Reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las mujeres del municipio, y visibilización y puesta en valor de este hecho para que la ciudadanía tome conciencia de su realidad y su plena inclusión social: diversidad funcional, etnia gitana, inmigradas o refugiadas, diversidad sexual y de género, etc.

ENFOQUE FEMINISTA

no existen políticas neutras, por lo que la perspectiva de género debe tenerse en cuenta tanto en el análisis como en la planificación de cualquier intervención, pues de lo contrario se perpetúan las desigualdades y desequilibrios. Por ello se ha previsto la adopción de una serie de mecanismos y herramientas destinadas a conocer las necesidades, oportunidades y situación diferencial de mujeres y hombres en cada área de competencia municipal.

SOSTENIBILIDAD DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

La ejecución de las diferentes medidas que el II Plan incorpora requiere de un compromiso político para su puesta en marcha así como una dotación presupuestaria y de recursos, que permita que puedan llevarse a efecto de manera adecuada y con calidad. La incorporación de nuevas líneas de trabajo precisa de la consolidación y puesta en valor del Servicio de Igualdad.

3.2 OBJETIVOS Y FINALIDAD

El **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Mérida (2020 – 2023)** tiene como finalidad difundir, potenciar y dinamizar en la ciudad de Mérida valores de igualdad, fomentando unas relaciones entre los sexos (niñas y niños, mujeres y hombres) basadas en el respeto, el diálogo, la justicia, la igualdad de oportunidades, la no violencia y el reparto equilibrado de responsabilidades familiares. El plan se fundamenta en la importancia de la concienciación, la sensibilización, la educación y la prevención como instrumentos para construir un nuevo modelo social basado en unas relaciones entre mujeres y hombres de corresponsabilidad, respeto y colaboración en igualdad.

El **objetivo general** consiste en ***Avanzar en la erradicación de todas las formas de discriminación y en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres a través del impulso y puesta en práctica de políticas locales de fomento de la igualdad.***

Los **objetivos específicos** que se pretenden alcanzar con la puesta en marcha del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Mérida (2020 – 2023) son los siguientes:

- Integrar en la planificación estratégica y operativa de la ciudad de Mérida, las políticas de igualdad para mujeres y hombres, dotando de mayor rango a las mismas.
- Promover la estrategia de incorporar acciones positivas como instrumento fundamental para disminuir y eliminar la brecha de género.

- Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos existentes en nuestra ciudad y que dificulten la promoción de las mujeres.

- Fomentar la toma de conciencia de los importantes desequilibrios aún existentes en nuestra sociedad entre mujeres y hombres.

- Difundir los valores de igualdad, justicia y respeto entre la ciudadanía, empresariado, juventud, asociacionismo y personal municipal del propio Ayuntamiento de Mérida.

- Promover la participación de las mujeres, potenciando el Consejo Municipal de las Mujeres.

- Apoyar y fomentar el asociacionismo entre mujeres como fuente de participación y para su plena incorporación a los procesos de cambio social.

- Diseñar actuaciones específicas con mujeres en especial dificultad y que se encuentren en situación de especial de vulnerabilidad social.

- Diseñar líneas estratégicas de políticas activas de formación y empleo destinadas a las mujeres.

- Promocionar y visibilizar el valor social y las producciones (culturales, sociales, científicas, artísticas…) realizadas por las mujeres.

- Favorecer el desarrollo de una nueva filosofía de planificación urbana, desde una perspectiva de género.

- Ampliar la sensibilización y la perspectiva de género en todas las actuaciones que emanen de las diferentes áreas del Ayuntamiento de Mérida.

- Relacionar las políticas de igualdad y otras políticas transversales, incorporando la diversidad.

3.3 POBLACIÓN DESTINATARIA

El **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** se dirige a la ciudadanía de **Mérida** en general y, en particular, a todos aquellos colectivos vinculados de algún modo a la consecución de sus objetivos específicos (asociaciones de mujeres, personal municipal, población estudiante en los distintos tramos educativos, familias, tejido empresarial, etc.).

Se trata de un plan con vocación universal, que aspira a que la igualdad de género y oportunidades sea un principio rector en la vida del municipio y de quienes lo habitan, mujeres y hombres, niños y niñas, por lo que su ámbito de actuación es muy amplio, abarcando diferentes grupos, colectivos sociales o sectores de población.

3.4 PERIODO DE VIGENCIA

Años 2020-2023.

4. EJES DEL II PLAN MUNICIPAL

4. EJES DEL II PLAN MUNICIPAL

4.1. Eje 1: Promoción de la Igualdad p. 35 - 40

4.2. Eje 2: Formación y Educación p. 41 – 44

4.3. Eje 3: Empleo, Economía y Turismo p. 45 – 50

4.4. Eje 4: Conciliación, Corresponsabilidad y Cuidados p. 51 – 53

4.5. Eje 5: Empoderamiento y Participación Social p. 54 – 57

4.6. Eje 6: Violencias contra las Mujeres p. 58 – 61

4.7. Eje 7: Espacio Urbano, Vivienda y Seguridad p. 62

4.8. Eje 8: Calidad de Vida p. 63 – 64

4.1 EJE 1: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

EJE 1: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo estratégico 1: Promover nuevos modelos de organización social basados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Diseño de campañas de sensibilización que pongan el foco de atención en la importancia de que mujeres y hombres compartan por igual espacios, poder y responsabilidades; y que tengan como objetivo el cuestionamiento de los roles de género tradicionales.	• Nº de campañas de sensibilización realizadas. • Nº de formatos utilizados. • Nº de personas alcanzadas desagregadas por sexo.
Medida 2: Elaboración de un documento de adhesión que logre la implicación de todos los agentes sociales y económicos en el compromiso por la igualdad.	• Nº de agentes sociales y económicos comprometidos. • Nº de acciones por la igualdad incorporadas. • Tipos de acciones.
Medida 3: Utilización del espacio público de la ciudad para la recogida y transmisión de mensajes relacionados con la igualdad de género, por medio de paneles expositores, murales, elementos audiovisuales, lecturas públicas, etc.	• Nº de mensajes igualitarios transmitidos. • Nº de formatos utilizados. • % de mujeres y de hombres participantes. • Nº de personas alcanzadas.
Medida 4: Difusión de las actividades y programas con contenidos sobre igualdad de género para promover una mayor asistencia e implicación de hombres.	• Nº de acciones de difusión impulsadas. • Nº de acciones realizadas • Nº de personas y entidades alcanzadas. • Evolución del nº de hombres participantes.

EJE 1: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo estratégico 2: Proyectar una imagen de Igualdad en la Ciudad de Mérida.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Campaña bajo el lema 'Mérida, territorio de igualdad' que transmitan a la ciudadanía el compromiso del ayuntamiento con la igualdad.	• Nº de mujeres y hombres alcanzados. • Nº de contenidos sobre igualdad difundidos. • Nº de acciones ejecutadas. • Nº de formatos utilizados. • Contenidos difundidos.
Medida 2: Perspectiva de género en la comunicación institucional, tanto en la imagen corporativa como en los materiales que se editen, utilizando un lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas e inclusivos.	• Nº de materiales distribuidos. • Nº de acciones de comunicación con enfoque de género. • % de imágenes institucionales con contenido no sexista e inclusivo sobre el total. • % de documentación pública donde se ha cambiado denominaciones • Nº de acciones para la sensibilización el personal técnico de comunicación. • % de mujeres y hombres asistentes a las acciones de sensibilización.
Medida 3: Presentación y difusión del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Mérida (2020 – 2023) a todas las áreas municipales y a la ciudadanía, con actuaciones en todos los distritos.	• Nº de actuaciones desarrolladas. • Nº de acciones previstas. • Nº de distritos, áreas y personal municipal comprometidos. • Nº de personas, entidades y otros grupos alcanzados.

Medida 4: Edición de material informativo sobre los servicios municipales de atención a las mujeres.	• Nº de materiales publicados. • Nº de espacios donde se divulga. • Tipos de espacios.
Medida 5: Visibilizar a mujeres y hombres, de manera equilibrada, en actos públicos, jurados, comisiones.	• % de mujeres y hombres participantes en actos públicos, • % de mujeres y hombres que participan en las comisiones y jurados.
Medida 6: Designar las nuevas bibliotecas municipales o espacios culturales con nombres de mujeres intelectuales o literatas articulando cauces de participación ciudadana.	• Nº de bibliotecas que reciben nombres de mujeres. • Nº de propuestas presentadas. • % de mujeres y de hombres participantes.

EJE 1: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo estratégico 3: Incorporar el principio de igualdad en los procedimientos de adopción y ejecución de Disposiciones Normativas y los procedimientos de gestión de la información.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Incorporar la perspectiva de género a todas las ordenanzas, proyectos o programas de especial relevancia que deban ser aprobados, deberán	• Nº de documentos con perspectiva de género incorporadas. • Tipologías de los documentos
Medida 2: Revisión de los sistemas de recogida y gestión de datos, para valorar las necesidades y posibilidades de incorporar la variable sexo en todas las Delegaciones Municipales.	• % de sistemas de recogida revisados, desglosados en informáticos y no informáticos. • Nº de sistemas de seguimiento y evaluación del impacto adoptados. • % de participación de mujeres y hombres.
Medida 3: Establecimiento de un procedimiento homogéneo consensuado con Alcaldía y Delegación de Hacienda, para el análisis de los presupuestos municipales desde las perspectiva de género.	• Nº de presupuestos analizados • Nº de metodologías diseñadas. • Grado de implantación de la metodología. • Áreas municipales implicadas.

EJE 1: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo estratégico 4: Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales así como proponer su aplicación en las empresas municipales.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Creación de una comisión de igualdad que tendrá como objetivo realizar el seguimiento y evaluación de la integración del enfoque de género en las acciones municipales.	• Nº de participantes segregados por sexo • Nº de metodologías diseñadas • Grado de implantación de la metodología • Áreas municipales implicadas
Medida 2: Realización de acciones de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género destinadas a los cargos políticos y directivos del Ayuntamiento.	• Nº de acciones propuestas • Nº de acciones realizadas • % de mujeres y de hombres asistentes. Contenidos difundidos.
Medida 3: Recogida de "buenas prácticas" para la aplicación del principio de Igualad en los procedimientos de gestión de las políticas municipales.	• Nº de buenas prácticas • Áreas municipales implicadas
Medida 4: Acciones de formación específica sobre integración de la perspectiva de género dirigidas a las y los profesionales de los servicios municipales.	• Nº de acciones formativas propuestas. • Nº de acciones formativas realizadas • Tipos de servicios municipales • Nº de participantes por sexo • Nº de metodologías diseñadas

EJE 1: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo estratégico 5: Fomentar la Gobernanza local en igualdad.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Elaboración de material divulgativo sobre la normativa vigente en materia de igualdad y la aplicación del principio de igualdad en las políticas públicas.	• Nº de materiales divulgativos. • Nº de formatos utilizados. • Nº de personas alcanzadas por sexo. • Contenidos difundidos.
Medida 2: Realización de acciones en las empresas y organismos municipales y/o que presten servicio al Ayuntamiento.	• Nº de acciones de sensibilización realizadas. • Nº de empresas y organismos municipales implicados.
Medida 3: Establecimiento de un procedimiento de consulta al Consejo Local de las Mujeres con carácter previo a la elaboración de los planes municipales.	• Nº de consultas. • Delegaciones que consultan. • Nº de alegaciones y propuestas presentadas por el Consejo Local de las Mujeres.
Medida 4: Coordinación con el Consejo Local de las Mujeres para realizar el seguimiento y la evaluación de la integración del enfoque de género en las actuaciones municipales.	• Nº de informes elaborados. • Nº de reuniones informativas. • Grado de participación del Consejo Local de las Mujeres en el seguimiento del plan de igualdad.

4.2 EJE 2: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

EJE 2: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	
Objetivo estratégico 1: Asegurar la incorporación de la igualdad de oportunidades en los recursos formativos municipales realizados o promovidos por el Ayuntamiento en sus contenidos.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Acciones de formación en materia de igualdad para profesionales de la educación no formal e informal de las entidades ciudadanas de la ciudad de Mérida.	• Nº de acciones formativas propuestas • Nº de acciones formativas realizadas • Nº de participantes desagregadas por sexo • Contenidos

EJE 2: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	
Objetivo estratégico 2: Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Representación paritaria en los distintos órganos consultivos, jurados, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.	• Nº de órganos municipales representados • Nº de personas representantes en los órganos por sexo
Medida 2: Representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas manifestaciones artísticas de la ciudad.	• Nº de manifestaciones artísticas • Nº de personas implicadas por sexo y edad
Medida 3: Programación artística y cultural en los Centros Culturales, especialmente de zonas periféricas que faciliten la participación de todas las personas de estos distritos de la ciudad.	• Nº de acciones llevadas a cabo en las casas culturales más periféricas de la ciudad. • Nº de participantes por sexo.
Medida 4: Organización de exposiciones y otras actividades que promocionen obras artísticas, científicas y culturales realizadas por mujeres.	• Nº de exposiciones organizadas. • Nº de mujeres cuyas obras son representadas. • % de mujeres y de hombres asistentes a las actividades programadas.
Medida 5: Realización de exposiciones y certámenes innovadores que muestren las obras y producciones de mujeres en sectores masculinizados, como el del cómic, el de la música rap o el videojuego.	• Nº de exposiciones y certámenes organizados • Tipos de sectores y temáticas.

EJE 2: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	
Objetivo estratégico 3: Impulsar la igualdad de género en la Ciencia	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Divulgación de publicaciones de género con contenido científico e intelectual realizadas por mujeres.	• Nº de publicaciones de género con contenido científico e intelectual divulgadas. • Nº de formatos. • Nº de acciones.
Medida 2: Aumento de la bibliografía sobre mujeres científicas, estudios de género, literatura y estudios escritos por mujeres en las bibliotecas municipales.	• Nº de recursos bibliográficos adquiridos y distribuidos en las bibliotecas municipales. • Nº de textos científicos • Nº de textos literarios • Nº de biografías de mujeres referentes.
Medida 3: Visibilización de las aportaciones de las mujeres a la historia, las artes, las ciencias y la cultura a través de exposiciones, ciclos y jornadas.	• Nº de exposiciones, ciclos y jornadas celebrados. • % de mujeres y de hombres asistentes. • Nº de formatos.
Medida 4: Organización de jornadas y encuentros que muestren las posibilidades de desarrollo profesional que existen en las especialidades universitarias donde las mujeres están infrarrepresentadas.	• Nº de jornadas y encuentros realizados. • % de mujeres y de hombres asistentes. • % de mujeres y de hombres ponentes.

EJE 2: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	
Objetivo estratégico 4: Eliminar las brechas de género	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Propuesta de actividades con perspectiva de género tanto en la educación primaria como en la secundaria.	• Nº de actividades propuestas. • % de menores participantes por sexo y edad. • Nº actividades llevadas a cabo finalmente.
Medida 2: Realización de prácticas educativas en servicios y programas del Ayuntamiento para que fomenten la igualdad de género.	• Nº de convenios con entidades educativas para la realización de prácticas formalizadas. • Nº de servicios y programas implicados. • % de mujeres y de hombres estudiantes que participan.

4.3 EJE 3: EMPLEO, ECONOMÍA Y TURISMO

EJE 3: EMPLEO, ECONOMÍA Y TURISMO	
Objetivo estratégico 1: Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en los recursos de empleo municipal, así como proponer su aplicación en las empresas municipales.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Facilitar la incorporación de la figura, como asesora, del personal técnico de la Delegación de Igualdad, en procesos de elaboración, diseño y puesta en marcha de Planes o medidas para la formación, el empleo y contratación.	• Nº de procesos asesorados • Tipología de los procesos • Nº de participantes segregados por sexo • Nº de metodologías diseñadas • Grado de implantación de la metodología • Áreas municipales implicadas
Medida 2: Acciones de formación específica sobre integración de la perspectiva de género dirigidas a las y los profesionales de los servicios municipales de Recursos Humanos y empleo.	• Nº de acciones formativas propuestas • Nº de acciones formativas realizadas • Nº de participantes por sexo • Nº de metodologías diseñadas
Medida 3: Incorporación de indicadores de género a los sistemas de seguimiento y evaluación de los servicios y recursos de empleo municipales.	• Nº de instrumentos de medición diseñados. • Nº de instrumentos de medición utilizados. • Áreas municipales implicadas.

EJE 3: EMPLEO, ECONOMÍA Y TURISMO	
Objetivo estratégico 2: Mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Priorizar el acceso de mujeres a aquellos programas formativos que lleven aparejado compromiso de contratación.	• Nº de personas beneficiadas segregadas por edad y sexo • Nº de programas implicados y servicios
Medida 2: Proponer actuaciones de orientación profesional no sexista dirigida al alumnado y a las/los responsables de los servicios de orientación profesional de los centros educativos de la localidad.	• Nº de actuaciones dirigidas a los/as responsables de la orientación profesional de los centros educativos • Nº de actuaciones llevadas a cabo finalmente
Medida 3: Elaborar campañas dirigidas al tejido empresarial de Mérida y orientadas a erradicar los prejuicios que por razón de género obstaculizan la contratación y promoción profesionales de las mujeres.	• Nº de acciones propuestas • Nº de acciones realizadas • Nº de formatos • Nº de adhesiones de empresas • Nº de campañas

Medida 4: Incorporar al Plan de Empleo medidas para favorecer la inserción de mujeres en situación de riesgo de exclusión social: violencia de género, monomarentales y mujeres con diversidad funcional.	• Nº de mujeres participantes en el plan de empleo por colectivo objeto del plan. • Nº de mujeres insertadas laboralmente. • Nº de reservas de plazas a las mujeres en situación de vulnerabilidad para la incorporación a los programas de empleo.
Medida 5: Denominación de las profesiones y oficios en femenino y masculino.	• % de documentación pública donde se ha cambiado denominaciones

EJE 3: EMPLEO, ECONOMÍA Y TURISMO	
Objetivo estratégico 3: Promover la cultura de igualdad en las empresas	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Reconocimiento mediante distintivo a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres.	• Nº de empresas que obtienen el distintivo por su compromiso con la igualdad. • Nº de empresas candidatas.
Medida 2: Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigida a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral.	• Nº de acciones formativas realizadas. • Nº de mujeres asistentes.
Medida 3: Ofertar formación sobre gestión empresarial con perspectiva de género.	• Nº de acciones formativas ofertadas. • Nº de acciones formativas realizadas. • % de mujeres y de hombres participantes.
Medida 4: Divulgar información específica sobre legislación vigente en igualdad, igualdad en el empleo y violencia de género al tejido empresarial, en especial a las cooperativas y resto de entidades que componen la economía social.	• Nº de acciones informativas desarrolladas. • Nº de empresas informadas. • Nº de formatos de divulgación. • Grado de alcance.
Medida 5: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los encuentros empresariales.	• % de mujeres y de hombres asistentes a encuentros empresariales y objeto de su participación.

EJE 3: EMPLEO, ECONOMÍA Y TURISMO	
Objetivo estratégico 4: Apoyar la generación de actividad económica y el fortalecimiento de las empresas creadas por mujeres..	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Recopilar experiencias de nuevos yacimientos de empleo gestionados por mujeres y darlos a conocer.	• Nº de mujeres participantes. • Nº de actos para visibilizar.
Mediad 2: Redes de mujeres emprendedoras: jornadas, encuentros, foros, etc.	• Nº de actos llevados a cabo. • Nº de mujeres participantes. • Sectores implicados.

EJE 3: EMPLEO, ECONOMÍA Y TURISMO	
Objetivo estratégico 5: Incorporar la perspectiva de género en las oficinas de turismo municipales.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Incluir la perspectiva de género en las rutas turísticas y culturales.	• Nº de rutas turísticas y culturales programadas con perspectiva de género. • % de mujeres y de hombres participantes.

4.4 EJE 4: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS

EJE 4: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS	
Objetivo estratégico 1: Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Diseño y puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.	• Nº de campañas de sensibilización diseñadas. • Nº de campañas de sensibilización puestas en marcha. • Nº de personas alcanzadas por sexo. • Contenidos desarrollados en las campañas. • Nº de formatos.
Medida 2: Impulso de acciones de sensibilización y formación en corresponsabilidad y conciliación.	• Nº de acciones impulsadas. • Nº de personas alcanzadas por sexo.
Medida 3: Sensibilización a las asociaciones de madres y padres del alumnado (AMPAS) sobre la importancia de la corresponsabilidad.	• Nº de acciones de sensibilización realizadas. • Nº de acciones de sensibilización programadas. • Nº de AMPAS participantes. • % de mujeres y de hombres asistentes.

EJE 4: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS	
Objetivo estratégico 2: Apoyar a la población activa y a las que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Realización de un informe técnico orientado a conocer la necesidad de servicios de atención a menores y personas dependientes con enfoque de género.	• Nº de informes técnicos realizados. • Necesidades detectadas.
Medida 2: Compatibilizar los horarios de actividades deportivas infantiles con los de actividades deportivas dirigidas a personas adultas en los centros e instalaciones deportivas municipales.	• Nº de actuaciones realizadas. • Horarios de las actividades deportivas adaptados. • Nº de hombres y mujeres que realizan actividades deportivas.
Medida 3: Difundir los servicios y recursos de apoyo a las personas cuidadoras y todos los que faciliten la conciliación y corresponsabilidad laboral, familiar y de ocio.	• Nº de servicios y recursos divulgados. • % de mujeres y de hombres que reciben la información.

EJE 4: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS	
Objetivo estratégico 3: Promover modelos de gestión de la vida familiar igualitarios e implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Diseño de una campaña divulgativa que fomente la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados y ponga en cuestión los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres.	• Nº de acciones diseñadas • Nº de acciones realizadas. • Nº de personas alcanzadas en cada acción.
Medida 2: Difusión de folletos informativos dirigidos a los hombres usuarios de servicios públicos y programas de empleo sobre beneficios sociales, licencias y permisos disponibles para el cuidado de menores y personas dependientes.	• Nº de folletos difundidos. • Nº de hombres alcanzados. Contenidos divulgados.
Medida 3: Puesta en marcha de talleres en centros educativos que forme a adolescentes y jóvenes en el ejercicio de tareas domésticas y de cuidados y promueva su autonomía y responsabilidad al interior de las familias.	• Nº de talleres puestos en marcha. • Nº de talleres puestos propuestos. • Nº de centros educativos implicados. • % de chicas y de chicos participantes.
Medida 4: Formación en nuevas masculinidades a hombres, con contenidos sobre paternidad responsable, corresponsabilidad y conciliación.	• Nº de acciones formativas propuestas. • Nº de acciones formativas realizadas. • % de hombres asistentes. • Contenidos difundidos.

4.5 EJE 5: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

EJE 5: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	
Objetivo estratégico 1: Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de participación social y política.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Promover acciones de información y sensibilización para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres entre las entidades ciudadanas de la ciudad de Mérida.	• Nº de acciones propuestas. • Nº de acciones realizadas. • Nº de formatos • Nº de entidades ciudadanas informadas • Tipo de entidades ciudadanas

EJE 5: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	
Objetivo estratégico 2: Potenciar y apoyar a las asociaciones de mujeres de Mérida.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Acciones formativas, informativas y de motivación dirigidas a potenciar la presencia y participación de las mujeres jóvenes en el movimiento asociativo y en todo tipo de organizaciones.	• Nº de acciones propuestas. • Nº de acciones realizadas. • Nº de formatos • Nº de mujeres participantes desagregadas por edad
Medida 2: Elaborar acciones sobre el papel del Consejo Local de las Mujeres de Mérida.	• Nº de acciones propuestas • Nº de acciones realizadas • Nº de entidades participantes • Nº de mujeres por entidades

EJE 5: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	
Objetivo estratégico 3: Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de organizaciones mixtas.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Realizar, junto a las organizaciones, talleres, cursos o jornadas relativas a la igualdad de género y a la presencia de mujeres en la toma de decisiones.	• Nº de acciones propuestas • Nº de acciones realizadas • Nº de personas participantes desagregados por sexo y edad
Medida 2: Asesoramiento en la actualización y elaboración del modelo de Estatutos y normas internas de funcionamiento dirigido a organizaciones mixtas acorde a la legislación vigente en materia de igualdad.	• Nº de estatutos referidos a la igualdad • Nº de asociaciones • Nº de estatutos modificados

EJE 5: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	
Objetivo estratégico 4: Impulsar la participación de las mujeres en el desarrollo y divulgación de este Plan.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Promover junto con el Consejo Local de las Mujeres espacios de reflexión y debate sobre el II Plan de Igualdad de Mérida.	• Nº de reuniones promovidas • Nº de reuniones realizadas • Nº de personas participantes por entidades • Nº de entidades

EJE 5: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	
Objetivo estratégico 5: Poner en valor y visibilizar la contribución social de los colectivos de mujeres.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Celebración de Jornadas anuales de las Asociaciones y colectivos feministas.	• Nº de participantes por sexo y edad • Nº de asociaciones participantes

4.6 EJE 6: VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

EJE 6: VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES	
Objetivo estratégico 1: Mejorar la detección de la violencia de género.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Acciones de formación de las organizaciones de la ciudad para la detección y derivación de los casos de violencia contra las mujeres.	• Nº de acciones de sensibilización. • Nº de acciones de formación. • Nº de participantes por sexo • Nº y tipología de las organizaciones participantes
Medida 2: Coordinación con distintas instituciones para dar respuesta a las necesidades detectadas en violencia contra las mujeres.	• Nº de acciones de coordinación. • Nº de instituciones/entidades implicada

EJE 6: VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES	
Objetivo estratégico 2: Seguir ofreciendo una atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Atención psicológica individual y grupal a mujeres víctimas de violencia de género, para facilitar el reconocimiento de la situación de maltrato y la superación de la misma.	• Nº de mujeres atendidas individual y grupalmente
Medida 2: Inclusión de la consideración de víctima de violencia de género en los baremos de acceso a servicios y recursos municipales: escuelas infantiles, transporte urbano...	• Nº de servicios y recursos que incluyen en el baremo la consideración de violencia de género.
Medida 3: Talleres de salud física y emocional, de fortalecimiento de autoestima, de relaciones de riesgo, de autodefensa feminista, etc .	• Nº de talleres propuestos. • Nº de talleres realizados. • Nº de mujeres que han participado. • Nº de Servicios colaboradores

EJE 6: VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES	
Objetivo estratégico 3: Mejorar la coordinación entre las instituciones que participan en la lucha contra la violencia de género	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Impulso de jornadas de intercambio de experiencias entre profesionales, de diferentes Servicios e Instituciones, para mejorar la eficacia, la calidad y la eficiencia de los recursos de atención.	• Nº de acciones propuestas. • Nº de acciones realizadas. • Nº de entidades e instituciones participantes.
Medida 2: Revisión del protocolo de coordinación y colaboración con los Servicios Sociales Municipales para la atención integral a la violencia de género.	• Nº de reuniones de coordinación. • Nº de modificaciones.
Medida 3: Puesta en marcha de otros protocolos de colaboración para la atención integral a la violencia de género.	• Nº de protocolos • Nº de servicios colaboradores • Tipos de servicios colaboradores • Nº de reuniones de coordinación con esos servicios desagregados.

Medida 4: Formación continuada de los profesionales en violencia de género y en otras violencias machistas.	• Nº de cursos de formación realizados. • Nº de profesionales participantes. • Nº de acciones de formación realizadas. • Nº de profesionales participantes. • Contenidos

EJE 6: VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES	
Objetivo estratégico 4: Prevenir a la población sobre las violencias machistas.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Producción y publicación de materiales: guías, folletos etc. con información para la ciudadanía en diferentes idiomas y a diferentes colectivos sobre violencia de género.	• Nº de materiales elaborados. • Canales de difusión empleados. • Nº de idiomas
Medida 2: Elaborar y difundir informes sobre los datos de atenciones realizadas desde la Delegación de Igualdad de Género.	• Nº de informes realizados. • Nº de informes difundidos. • Nº de mujeres atendidas y distribución por edad. • Nº de formatos de difusión.
Medida 3: Dar a conocer estudios e investigaciones sobre esta problemática de otras instituciones a través de los medios de difusión municipales	• Nº de estudios dados a conocer. • Nº de formatos de difusión.

4.7 EJE 7: ESPACIO URBANO, VIVIENDA Y SEGURIDAD

EJE 7: ESPACIO URBANO, VIVIENDA Y SEGURIDAD	
Objetivo estratégico 1: Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística, medio ambiental y de seguridad.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Apoyo y asesoramiento en género en los servicios municipales de Urbanismo, Seguridad y Medio Ambiente.	• Nº de intervenciones propuestas • Nº de intervenciones realizadas • Canales de difusión empleados.
Medida 2: Jornadas sobre urbanismo y género.	• Nº de participantes desagregados por sexo y por sectores. • Nº de jornadas realizadas.
Medida 3: Elaboración de un informe sobre puntos negros de la ciudad (zonas inseguras para las mujeres en determinadas horas).	• Nª de puntos negros detectados • Nª de mujeres participantes desagregados por edad.
Medida 4: Elaboración de un plan de erradicación de puntos negros.	• Nº de puntos negros erradicados

4.8 EJE 8: CALIDAD DE VIDA

EJE 8: CALIDAD DE VIDA	
Objetivo estratégico 1: Promover la Salud con enfoque de género.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Promover acciones tendentes a mejorar la salud de las mujeres con perspectiva de género.	• Nº de acciones promovidas. • Nº de acciones realizadas. • Nº de personas alcanzadas. • Nª de formatos utilizados.
Medida 2: Establecer mecanismos de coordinación con entidades públicas y privadas de salud para la aplicación de la perspectiva de género.	• Nº de entidades públicas implicadas. • Nº de entidades privadas implicadas. • Nº de formatos de coordinación. • Nº de profesionales implicados desagregados por sexo.
Medida 3: Acciones de promoción de la práctica deportiva entre la población femenina, especialmente entre las niñas y las jóvenes.	• Nº de acciones propuestas. • Nº de acciones realizadas. • Nº de población femenina alcanzada.
Medida 4: Apoyo a los clubes deportivos de la ciudad para promoción de la práctica deportiva femenina.	• Nº de apoyos realizados. • Nº de clubes deportivos beneficiados. • Nº de modalidades deportivas apoyadas.

EJE 8: CALIDAD DE VIDA	
Objetivo estratégico 2: Fomentar la autodeterminación de las mujeres respecto a sus derechos sexuales y reproductivos.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
Medida 1: Promover acciones para la educación afectivo sexual orientada hacia un comportamiento sexual libre y responsable, con especial incidencia en la población adolescente.	• Nº de acciones realizadas. • Nº de acciones propuestas • Nº de personas participantes alcanzados por sexo
Medida 2: Promover, en coordinación con los recursos existentes en la ciudad, acción para la prevención de ETS y de embarazos no deseados.	• Nº de recursos implicados • Nº de acciones propuestas • Nº de acciones realizadas. • Nº población alcanzada desagregadas por sexo y edad.
Medida 3: Apoyar acciones dirigidas a modificar estereotipos y procurar un cambio de actitudes en relación a las diversas opciones sexuales y en las diferentes etapas de la vida adulta.	• Nº de acciones propuestas • Nº de acciones realizadas. • Nº población alcanzada desagregadas por sexo y edad.

5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

La elaboración del **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Mérida (2020 – 2023)** se entiende dentro de un proceso de evolución y mejora continua para alcanzar unos resultados óptimos orientados a la plena consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

El sistema de implementación y seguimiento previsto en el **II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mérida** se realizará desde la **Delegación de Igualdad de Género** del Ayuntamiento de Mérida y la **Comisión Transversal De Seguimiento Y Evaluación Del II Plan** con carácter general.

5.1.1 DELEGACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Tendrá atribuidas las funciones y competencias en materia de igualdad de género, y con una vigencia indefinida.

En lo que a este Plan se refiere tendrá entre sus funciones, además de las derivadas de las competencias generales del Ayuntamiento en materia de igualdad de género, las de desarrollo y ejecución de este Plan, así como la asistencia técnica al resto de Delegaciones y servicios municipales, formando parte de la Comisión Transversal De Seguimiento Y Evaluación Del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Mérida (2020-2023).

La integran:

- Profesionales especialistas en género.

Funciones:

- ❖ Realizar la convocatoria de reuniones ordinarias como extraordinarias de la Comisión Transversal de Seguimiento y Evaluación del Plan, fijando su orden del día, lugar, fecha y hora de realización.

- ❖ Apoyo técnico y asesoramiento para la implementación de las medidas por parte de cada persona, concejalía, departamento, recurso o servicio responsable.

- ❖ Asesoramiento y apoyo técnico a la Comisión Transversal de seguimiento y evaluación del Plan, para la elaboración de instrumentos para la recogida de datos del seguimiento y evaluación interna, la distribución de dichos instrumentos, su recogida, tratamiento y análisis de los datos recabados, en la elaboración de los Informes de Seguimiento y Evaluación o cualquier otra función que le sea encomendada por la Comisión Transversal.

- ❖ Distribución de dichos instrumentos de recogida, tratamiento y análisis de los datos recabados, en la elaboración de los Informes de seguimiento y Evaluación o cualquier otra función que les sea encomendadas por la Comisión Transversal.

5.1.2 COMISIÓN TRANSVERSAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL II PLAN

Esta comisión se crea específicamente para realizar el seguimiento de la implementación de las diferentes medidas contempladas en el II plan de Igualdad recabando las informaciones necesarias que permitan conocer el nivel de ejecución del Plan en cada uno de sus Ejes de Intervención.

La **Comisión Transversal de seguimiento y evaluación** se reunirá con una periodicidad semestral y se procederá a la presentación del correspondiente Informe de Seguimiento y Evaluación con carácter **anual**, que será facilitado al Consejo Local de las Mujeres y a la Comisión de Igualdad de Género y servicios Sociales.

La integran:

Su presidencia corresponderá al Alcalde o persona en quien delegue.

♣ Representación técnica de la Delegación de Igualdad de Género.

♣ Una representación técnica por cada una de las distintas Delegaciones municipales.

♣ Con carácter excepcional, pueden ser convocadas una representación técnica relacionada con las áreas que se somatan a evaluación y seguimiento.

♣ La comisión podrán invitar a personas expertas en igualdad entre mujeres y hombres para el tratamiento de algún asunto específico relacionado con las funciones de la comisión.

Funciones:

• Seguimiento de la implementación de cada una de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad de Oportunidades.

• Elaboración de los Informes de Seguimiento y Evaluación que, con carácter anual, se presentarán al Consejo Local de las Mujeres, así como las propuestas de modificación para su conocimiento.

• Detectar puntos de mejora y definir nuevas estrategias y propuestas de modificación.

• Anualmente se remitirá los Informes de Evaluación Interna a la Comisión de Igualdad de Género y servicios Sociales.

5.1.2 MOMENTOS DEL SEGUIMIENTO.

- **Momento Inicial:** se estable la Línea de Base que recoja los resultados iniciales que hacen referencia a los cambios que se desean medir.

- **Momento Intermedio:** se realizará un balance de realización de las actuaciones que nos permitirá conocer el grado de ejecución del mismo, para su desarrollo se contará con los informes de seguimiento anuales que, si fuera necesario, serán la base para realizar las planificaciones anuales.

- **Momento final:** que aportará información sobre los resultados e impacto alcanzados tras la ejecución del II Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a partir del grado de consecución de los objetivos específicos y generales, y se realizará una vez finalizada la vigencia del Plan.

5.2 SISTEMA DE EVALUACIÓN

Garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan requiere un seguimiento permanente que propicie un proceso de evaluación continua, que lo haga del mismo un documento vivo, que esté en permanente cambio si fuera necesario.

Por ello, se incorpora en este Plan un sistema de evaluación cuya finalidad es:

- Medir la planificación y la gestión del Plan
- Medir los resultados y estimar del impacto del Plan sobre las mujeres y sobre el avance de la igualdad.
- Medir fortalecimiento organizativo y el aprendizaje institucional
- Proporcionar medidas de mejora si fuese necesario.

La evaluación del Plan se realizará a través de los indicadores de género, que nos ofrecerán los suficientes datos para que, de una forma fiable y válida, tengamos una visión clara, cuantitativa y cualitativa, de los procesos, resultados e impactos directos e indirectos, de las distintas medidas acometidas durante el proceso de implementación del plan.

Se realizará en tres momentos:

Evaluación de PROCESO: Nos permiten medir las oportunidades y dificultades encontradas para la implementación del Plan, para ello habrá que tener en cuenta:

- ❖ Nivel de desarrollo de las acciones previstas,
- ❖ Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones (indicadores de seguimiento),

- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas,
- Cambios producidos en las medidas.

Evaluación de RESULTADOS: una correcta evaluación de resultados nos permitirá medir el nivel de ejecución de cada de las acciones previstas (medidas) a través de los indicadores de resultados.

Evaluación de IMPACTO: nos permite conocer si los objetivos previstos han tenido repercusiones positivas de cara a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. Así, se analizará la aplicación y el alcance de los efectos a medio y largo plazo del Plan en la ciudadanía.

Para fomentar la participación e implicación ciudadana se realizará **Jornadas** abiertas para dar a conocer los resultados y la evaluación final del Plan.