



III Plan de **IGUALDAD**

**de Oportunidades entre
Mujeres y Hombres
de la Ciudad de
Salamanca**





III Plan de
IGUALDAD

de Oportunidades entre
Mujeres y Hombres
de la Ciudad de
Salamanca

Edita: Ayuntamiento de Salamanca

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea mecánico, electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso del editor.

Elaboración y redacción: Alfonso González, María Teresa; Antón González, Elena María; Aparicio Gómez, Marta I.; Álvarez Castro, Rosa María; Benítez Fructuoso, Yolanda; Camina Zárate, Mónica; Durán Sánchez, Jesús; Hernández Blanco, Ana María y Martín Martín, María Teresa

Primera edición, 2018

Depósito Legal: S. 267-2018

Impreso en España.

Maquetación e impresión: Copistería OPE, S.L. (Salamanca)

PRESENTACIÓN

Impulsar iniciativas para una igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos es una de las prioridades del Ayuntamiento de Salamanca. Para avanzar en este empeño y continuar con el camino emprendido, el Ayuntamiento de Salamanca pone en marcha el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Para su elaboración, el Ayuntamiento de Salamanca ha bebido de distintas fuentes. Por un lado, dispone de la experiencia acumulada de los anteriores planes y de sus resultados; por otro, ha tenido la referencia de un completo estudio sociodemográfico, en el que se han analizado aspectos tan diversos como trabajo, salud, conciliación y violencia. Y, en tercer lugar, ha abierto, como es habitual en la elaboración de planes municipales, un proceso de participación para recoger propuestas de entidades del tejido social de Salamanca, asociaciones y colectivos a los que agradecemos sus aportaciones para conseguir una sociedad mejor.

Con este plan se abarcan materias como la política institucional, la educación, la cultural, la formación, el empleo, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, la participación social, la diversidad sexual y de género, la sensibilización, la comunicación, la innovación tecnológica y la prevención y la atención de la violencia de género, entre otras.

Con todo ello, este plan, que ha tenido el respaldo de todos los grupos políticos municipales y ha sido aprobado por unanimidad, contribuirá a hacer más justa y más igualitaria la sociedad salmantina.

Alfonso Fernández Mañueco
Alcalde de Salamanca

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Normativa	9
3. Metodología	27
4. Principios rectores	33
5. Líneas estratégicas	37
6. Gestión y evaluación del Plan	69

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Salamanca ha diseñado y ejecutado políticas encaminadas a la promoción de la igualdad en el municipio desde el año 1991, fecha en que se pone en marcha el Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer. Su objetivo es hacer efectiva la igualdad de oportunidades consiguiendo la participación de la mujer en todos los ámbitos sociales y evitando la discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con la distribución de competencias establecidas en el ámbito estatal, el Ayuntamiento de Salamanca ha venido diseñando y ejecutando políticas encaminadas a la promoción de la igualdad de oportunidades en el municipio, para lo cual ha tomado como referencia la normativa y planificación vigente en cada momento en la Comunidad de Castilla y León.

El primer paso se hizo efectivo con la elaboración de la Carta de Servicios del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM), documento en el que se materializa el compromiso que adquiere el Ayuntamiento de Salamanca para prestar servicios de orientación y asesoramiento a la mujer, regidos por el compromiso de calidad.

Posteriormente se elabora e implementa el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y tras su evaluación se lleva a cabo el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Salamanca. Esta es una herramienta de gran utilidad que ha servido como marco de actuación para el personal técnico del CIAM, teniendo siempre en cuenta sus principios orientadores: Transversalidad, Acción Positiva, Coordinación y Calidad.

Las más de cien acciones en que se materializaron los diferentes objetivos estratégicos de las 7 líneas en que se estructuró el citado Plan, se han ejecutado en un 83,36% de las actuaciones propuestas, pudiendo ser calificado el resultado como positivo. Esta evaluación ha servido de punto de arranque del III Plan que junto a la información recabada de fuentes oficiales, el análisis realizado de esta información, los datos obtenidos a través de técnicas cualitativas de investigación, las aportaciones de diferentes grupos y colectivos, así como la experiencia del personal técnico del Área de Bienestar Social conforman el presente Plan.

Para la realización del Plan, se encarga un estudio que considere desde el punto de vista demográfico, y en diversas áreas (población, mercado de trabajo, salud, conciliación, violencia, participación, etc.), la coyuntura actual en la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra ciudad y establezca unos parámetros de reflexión al respecto que permitan su elaboración. En este sentido, hay que destacar el análisis exhaustivo basado en estadísticas oficiales y también la realización de técnicas cualitativas de investigación social en las que han participado entidades como la Universidad de Salamanca, la Unión General de Trabajadores a través del Área de Igualdad, la Asociación Beatriz de Suabia, la Asociación de Empresarias de Salamanca, la Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida y la Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales, Asociación Iguales y Violencia de Género Contexto. Fruto de este trabajo es el **"Informe Sociodemográfico sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la ciudad de Salamanca"** (PRAMAR, octubre 2016). El informe, como instrumento de trabajo, pone de manifiesto aspectos que pueden afectar de manera más directa al colectivo de mujeres, por un lado, o pueden suponer una desigualdad comparativa con respecto a los hombres, por otro. De otra parte, si bien es cierto que existe coincidencia en los colectivos y entidades participantes para que se de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, han de seguirse estrategias que pongan en valor la igualdad de oportunidades, las acciones positivas y el mainstreaming, utilizadas de manera simultánea.

El **Marco Normativo** refleja la legislación internacional, europea, estatal y autonómica que subyace en el presente Plan, así como las leyes y planes que afectan a las entidades locales, y en particular a las integradas en la Comunidad Castellano Leonesa. Tiene en cuenta la planificación regional en aras a lograr una política común en materia de igualdad.

La **Metodología** pone en valor por una parte la participación comunitaria y de la iniciativa social que integra, mediante una combinación de procesos deductivos e inductivos, las propuestas formuladas por las asociaciones y entidades de estos ámbitos; por otra parte, incluye el marcado carácter técnico y heterogéneo de los y las profesionales encargadas de la elaboración y redacción del Plan, en el que se han aportado distintos puntos de vista según diferentes ámbitos y experiencia profesional. Hay que reseñar las aportaciones realizadas desde el Consejo Sectorial de Mujer de la Ciudad de Salamanca, la Asociación Iguales así como de representantes de los cuatro partidos políticos con representación municipal. En la metodología, por otro lado, se ha tenido en cuenta un sistema de conceptualización sistemático cuyos ejes han sido la transversalidad en las actuaciones y la participación comunitaria.

Operativamente se definen **ocho Líneas Estratégicas** que responden a **cinco Principios Rectores** (Enfoque Integral, Transversalidad, Coordinación, Diversidad y Calidad) y que se concretan en **veinticuatro Objetivos y ciento treinta y una Actuaciones** poniendo de relieve el **Indicador** que conllevan todas y cada una de éstas, al objeto de medir de manera objetiva el grado de cumplimiento de la misma, así como el **Área, Departamento o Unidad Responsable**.

Por último, se dedica un apartado a la **Gestión y Evaluación del Plan** como mecanismo de seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos con la ciudadanía. Se crea una Ponencia Técnica como instrumento de gestión que se asegure del cumplimiento de los objetivos planteados, así como de la redacción de informes y/o memorias de seguimiento.



2. NORMATIVA

2. NORMATIVA

La Constitución Española de 1978, consagró en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad como un derecho fundamental. Representa la garantía y referencia última, en nuestro ordenamiento jurídico, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la protección frente a la discriminación por razón de sexo.

Este derecho fundamental ha sido regulado a través de normas que afectan a los ámbitos internacional, nacional y autonómico y por ende a las Corporaciones Locales que como organización más cercana a la ciudadanía hace visible la promoción de la igualdad de oportunidades entre sus vecinos y vecinas.

CONTEXTO INTERNACIONAL

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres ha sido reconocido por las Naciones Unidas como principio jurídico universal y recogido por las constituciones de los países democráticos.

Ahora bien, la igualdad ante la Ley, que representa un gran logro histórico para las mujeres y el conjunto de la sociedad, ha resultado insuficiente para alcanzar la igualdad real, pues se constatan la persistencia de desigualdades y desequilibrios.

Por este motivo, en los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la remoción de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres prevista por la ley sea realmente efectiva.

- **Carta de las Naciones Unidas. (1945).** Establece los derechos de las mujeres como un principio básico.

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).** Destinada a evitar cualquier tipo de discriminación, es decir, tratando de asegurar el establecimiento de una igualdad formal y de impedir que se pudiese legitimar ningún tipo de discriminaciones.

Manifiesta que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo”. “Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”. (Art. 1.)

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979),** y ratificada por España en 1983. Se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Denominada, “la Carta de los Derechos de la Mujer” es un documento fundamental para la defensa de los derechos de las mujeres.

- **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres:**

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres empieza a formar parte de la agenda internacional, con la organización de conferencias mundiales monográficas sobre mujer en el seno de las Naciones Unidas. Son propuestas de actuación a nivel y en ellas se establecieron dos estrategias fundamentales para el desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres: la transversalidad de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres.

- **I Conferencia Mundial de la Mujer de México (1975).**

- **II Conferencia Mundial de la Mujer de Copenhague (1980).**

- **III Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi (1985).**

- **IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995).**

Supuso un avance importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y un cambio de mentalidad con respecto a las tres conferencias que la precedieron. La principal

herramienta adoptada por la Conferencia de Beijing para la consecución de sus objetivos y establecida como mandato intergubernamental fue la estrategia de **mainstreaming de género** o **integración de la perspectiva de género** de forma transversal. **La Declaración de Beijing** y la **Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer**, resultan especialmente relevantes para el desarrollo de las políticas públicas en materia de Igualdad.

- **Conferencias de Nueva York. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción (2000).** Se identificaron las principales áreas de especial preocupación en las que había que actuar con urgencia:

1.Mujeres y la pobreza. 2.Educación y la capacitación de las mujeres. 3.Mujeres y la salud. 4.Violencia de género. 5.Mujeres y los conflictos armados. 6.Mujeres y la economía. 7.Participación de las mujeres en el poder y la adopción de decisiones. 8.Los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres. 9.Los derechos humanos de las mujeres 10.Mujeres y los medios de comunicación. 11.Mujeres y el medio ambiente. 12.Las niñas.

- **ONU Mujeres.** Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Agencia creada en 2010 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, consagrada a: trabajar en pro de la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres y las niñas; el empoderamiento de la mujer; y el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, las acciones humanitarias y la paz y la seguridad.
- **Agenda 2030.** Agenda de desarrollo mundial para los próximos 15 años que incluye un objetivo específico (Objetivo 5) destinado a alcanzar la igualdad de género.
- En Septiembre de 2015 se firmó el **Convenio por el cual se establecía un nuevo Marco de Asociación Estratégica entre ONU Mujeres y España para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género.**

CONTEXTO EUROPEO

La Unión Europea, desde su constitución, ha ido estableciendo su política de igualdad a través de tratados, directivas o planes de trabajo para aspectos concretos.

Desde la constitución de la Unión Económica Europea, la igualdad se constituyó en uno de los principios fundamentales de este nuevo orden. Dentro de las políticas de la Unión Europea, la igualdad, es un principio prioritario.

La adhesión de España a la Unión Europea supuso uno de los mayores hitos con el que han contado las políticas públicas de género en nuestro país.

- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa (1950)**. Ratificado por España en 1977. El artículo 14 *contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.*
- **Tratado de Roma (1957)**, por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Recoge el derecho a la igualdad incidiendo fundamentalmente sobre la igualdad retributiva que debería de regir entre hombres y mujeres pertenecientes a los distintos Estados adheridos al Tratado. El artículo 119 *recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.*
- **Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 1992)**, contempla en el artículo 6 que *el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.*
- **El Tratado de Ámsterdam (1997)**, ratificado por España en 1998, cuenta con un mayor carácter social e incorpora el Principio de Igualdad como valor fundamental siendo uno de los objetivos a



alcanzar por parte de todos los Estados Miembros. Avanza hacia una igualdad de hecho, que requiere la eliminación de las aún persistentes discriminaciones y que debe pasar por el reconocimiento y legitimación de acciones positivas. Marca un hito para los estados de la Unión, al contemplar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación por razón de sexo, como un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).** Los artículos 20 y 21 establecen tanto el principio de igualdad ante la Ley como la prohibición de discriminación. Solicita a las instituciones europeas, a los Estados miembros y a los gobiernos de los países asociados, el reconocimiento, el respeto y la protección de los derechos fundamentales de la mujer y del principio de igualdad política, social y económica entre los sexos.

- **Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2001-2005),** donde La transversalidad de género fue impulsada en el ámbito de la Unión Europea y expresa la necesaria coherencia entre las diferentes políticas y actuaciones, para conseguir una promoción efectiva de la mujer en todos los campos: empleo, investigación, sanidad, educación, cultura, justicia, etc.

- **Tratado de la Constitución Europea (2004).** En relación con la igualdad de género:

Artículo I-2 *incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión* y el Artículo I-3 *establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.*

Artículo II-81 No Discriminación. *Prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*

Artículo II-83 Igualdad entre mujeres y hombres. *La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*

- Directivas de la Unión Europea.

Directiva 92/85/CE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en período de lactancia.

Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.

Directiva 2002/73/CE 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 profesional, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006). Destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma.

Los Ayuntamientos adheridos se comprometen a elaborar e implementar, un Plan de acción para la igualdad en consonancia con los principios y prioridades allí establecidas, comprometiéndose a aplicar los principios que la integran:

- *La igualdad de las mujeres y de los hombres constituye un derecho fundamental.*
 - *A fin de asegurar la igualdad de las mujeres y los hombres, se deben tener en cuenta las múltiples discriminaciones y los obstáculos.*
 - *La participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es un requisito previo de la sociedad democrática.*
 - *La eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la igualdad de las mujeres y de los hombres.*
 - *Integrar la dimensión del género en todas las actividades de las entidades locales y regionales es necesario para que avance la igualdad de las mujeres y de los hombres.*
 - *Los Planes y Programas de Acción en materia de igualdad, con presupuesto propio, son las herramientas indispensables para hacer avanzar la igualdad de las mujeres y de los hombres.*
- **Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).** Señala las desigualdades todavía existentes en nuestra sociedad, derivadas fundamentalmente de un entorno económico muy competitivo, donde la flexibilidad y la movilidad en el empleo son elementos consustanciales al mercado laboral. Cita tres aspectos a trabajar durante este período: la conciliación de la vida laboral y familiar, la persistencia de estereotipos sexistas y el desigual reparto de las responsabilidades familiares.
- **Carta de la Mujer (marzo 2010).** Adoptada por la Comisión Europea, renovando su compromiso por la igualdad entre sexos e insistiendo en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de forma transversal, en todas sus políticas.



- **Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.** Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer y describe las acciones claves en este período y los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad que consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.
- **Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres y la Violencia Doméstica (mayo de 2011).** Suscrito por 13 países, entre ellos España. Se trata del primer instrumento legalmente vinculante en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes. Define y criminaliza varias formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzoso, la mutilación genital, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.
- **II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).**
 - 1) reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social.
 - 2) promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres.
 - 3) combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

ÁMBITO ESTATAL

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.**

Consagra, en el art. 1.1., como valor superior del ordenamiento jurídico entre otros, la justicia y la igualdad.

Prohíbe la discriminación directa por razón de sexo y consagra la igualdad como un derecho fundamental. Proclama la igualdad de toda la ciudadanía ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. *"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"* (Art. 14)

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

Leyes de Igualdad de Género

- ***Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999).***
- ***Real Decreto 1251/2001, de desarrollo de la ley.***
- ***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.***
- ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*** Norma básica que regula todo lo relativo a la igualdad de oportunidades; nace con el objetivo de ser un marco de referencia en esta materia, tal y como se pone de manifiesto en la Exposición de Motivos, al considerarla como una "ley-código".

Esta norma, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y contempla la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad en todas las esferas de la vida social, económica, cultural y política, y constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato.

Artículo 1, establece el objeto de dicha ley: *"hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria"*.

Prevé un instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo: **los planes de igualdad**. Son, según se definen en el artículo 46: *"un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"*.

Leyes contra la violencia de género

- **Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.**
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género.** El objetivo fundamental es actuar contra la violencia por razón de género que sufren las mujeres como una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos.

Pactos

- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género.** Aprobado el 28 de septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias, al objeto de impulsar políticas que persigan la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado.

Planes

- **4 Planes de Igualdad de Oportunidades:** I (1988-1990); II (1993-1996); III (1997-2000) y IV (2003-2006).
- **2 Planes Estratégicos:** I Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011) y Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)

REGULACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN CASTILLA Y LEÓN

La especial configuración de España como un Estado Autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que deban proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Comunidad Castellano Leonesa, vinculada a lo establecido a través de tratados y normas constitucionales y, muy especialmente, al fuerte compromiso asumido en su Estatuto de Autonomía, ha realizado importantes avances normativos que constituyen el impulso necesario en el desarrollo de acciones positivas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que previenen situaciones de violencia contra la mujer.

- ***Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero y su última reforma, por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre.*** Norma superior de ámbito autonómico, constituye una garantía para la igualdad de oportunidades en la región. A partir de esta reforma estatutaria es competencia exclusiva autonómica: "*La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género*". (Artículo 70.1.11ª)

- **Decreto 162/1990 de 29 de diciembre** para la Creación de la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.
- **Decreto 171/2000 de 13 de julio** por el que se regula el Consejo Regional de la Mujer.

Leyes de Igualdad de Género

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. (Y su reforma por la Ley 7/2007, de 22 de octubre.)** Regula de forma integral y establece el marco general de actuación para la promoción de la igualdad y la asistencia a la mujer en la Comunidad de Castilla y León, basándose en tres principios orientadores: transversalidad, planificación y coordinación.
- **Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.** Es un paso más en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género en leyes y demás disposiciones administrativas.

Leyes contra la violencia de género

- **Pacto Social contra la Violencia de Género de Castilla y León. (2008).** Documento abierto a toda la sociedad Castellana y Leonesa, para que cualquier entidad o persona a título individual pueda manifestar su adhesión, a través del formulario (por encima de 320 adhesiones institucionales y empresariales y 2308 adhesiones individuales)
- **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.** Pretende ser un instrumento efectivo para erradicar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral, garantizar la seguridad y la recuperación integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de las personas dependientes de las mismas.

Planes de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género

- **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.** Instrumento de planificación integral, nace con el objetivo de tratar de eliminar la discriminación que pueden sufrir las mujeres en cualquiera de los ámbitos de su vida y para ello, responde a dos grandes objetivos, nueve principios rectores, distribuidos en seis áreas de intervención que contemplan 137 medidas específicas.
- **II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.** Es la auténtica columna vertebral del conjunto de las políticas activas de empleo de la Comunidad de Castilla y León. Se estructura en cuatro planes, siendo uno de ellos, el Plan de Igualdad y Conciliación.

ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD EN LA CIUDAD DE SALAMANCA

En el ámbito local, es fundamental el principio de subsidiariedad, que recoge la autodeterminación que tienen los países de la Unión Europea, para elaborar sus propias políticas de igualdad. Este principio se aplica a todos los niveles de gobierno (europeo, nacional, regional y local).

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. (2005-2006) *"destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta".* Parte de la premisa de que la igualdad de mujeres y hombres *"es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia".*

Destaca el papel de las autoridades locales y regionales, en cuanto a que son las instituciones más próximas a la ciudadanía y que representan *"los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria"*.

Los Ayuntamientos adheridos se comprometen a elaborar e implementar un Plan de acción para la igualdad en consonancia con los principios y prioridades allí establecidas, que ha de contar con recursos suficientes para su implementación.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Establece, en su artículo 25, *la competencia municipal para promover para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.*

El artículo 28 especifica 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 del medio ambiente"*.

Este precepto hace de la Administración Local una referencia clara para la promoción de actividades, así como para la prestación de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, menoscabo u obstáculo a las competencias correspondientes a otras Administraciones Públicas.

- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, que reforma la Ley 7/1985. En su Disposición Transitoria 2ª, establece *que los municipios ostentarán cuantas competencias de ejecución no se encuentren conferidas por la legislación sectorial a otras Administraciones Públicas en las materias del hasta ahora artículo 28, entre las que se encuentra la promoción de la mujer.*

- **Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León**, en su art. 20.1: *regula las competencias municipales entre las que se incluye la promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.*

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, modificada por la Ley 7/2007**. El artículo 4 hace referencia a las entidades locales, al regular los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; y en su artículo 11, de una forma más detallada, *al asignar a los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y a las diputaciones provinciales la capacidad de realizar diversas actuaciones en lo que se refiere a la política municipal en materia de mujer, entre las que se encuentra aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.*

- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**. Se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales; define claramente los principios generales de actuación de los poderes públicos, las funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo, y se impone a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva mediante la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

En su artículo 21 establece que *"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"*.



- **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018.** Se inspira en diferentes principios rectores entre los que se encuentra: "Cooperación y colaboración institucional".

Así, todo este marco normativo, legitima a los municipios para la planificación e implementación de medidas tendentes a conseguir la igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.

Esta Corporación Local, no sólo no puede permanecer ajena a esta dinámica de promoción de la equidad, que se está consolidando en todo el Estado, sino que viene obligada, por leyes que le conciernen específicamente, a promover ese impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito municipal. La constatación de esta posición desigualitaria entre hombres y mujeres, más allá de las causas que la producen, aconseja desarrollar políticas activas para compensar y prevenir la reproducción de estas desigualdades, y hacer efectivo el principio de equidad.

Con esta vocación, el Ayuntamiento de Salamanca, a través del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer elaboró la **Carta de Servicios del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM)**, documento en el que se materializa el compromiso que adquiere la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades para prestar servicios de orientación y asesoramiento a la mujer, profesionales y de calidad.

Por otro lado ha desarrollado dos **Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, en el ejercicio de las competencias que le corresponden y teniendo en cuenta la normativa y la planificación estatal y regional, atendiendo a la necesaria coordinación interinstitucional.

La elaboración de este III Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, fruto del trabajo realizado con anterioridad, supone una clara apuesta por la política municipal de promoción de la igualdad de oportunidades cuyo objetivo último es conseguir la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca.

3. METODOLOGÍA

3. METODOLOGÍA

La METODOLOGÍA ha supuesto un reto que ha puesto en valor el trabajo realizado por un equipo multidisciplinar representado por diferentes profesionales pero trabajando con una óptica interdisciplinar, donde la información y el trabajo ha sido compartido de manera franca y abierta, analizada por todas y cada una de las personas que integran el equipo y trazando de manera coordinada y consensuada el plan común de acción.

Dicho equipo ha sido encargado de analizar los datos obtenidos en el estudio contratado "ad hoc" y reflexionar sobre los mismos. Por otro lado, ha propuesto los principios rectores, las líneas estratégicas, los objetivos, las actuaciones, los indicadores de evaluación, la responsabilidad de cada actuación, así como la evaluación y el seguimiento del Plan, todo ello teniendo en cuenta tanto el análisis de fuentes externas objetivas del estudio como los datos objetivos del mismo, los resultados de la evaluación de planes anteriores y el análisis y estudio pormenorizado de otros documentos alineados con el presente Plan.

Destacar la importancia en la elaboración del Plan de la participación de la comunidad y de la iniciativa social, que desde el propio planteamiento ha estado abierto a la colaboración en el contenido del Plan. Cabe reseñar, por una parte, la implicación activa de aquellas Entidades y Asociaciones que trabajan en Salamanca en la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género, poniendo de manifiesto las necesidades manifiestas y latentes de la mujer salmantina, así como la proposición de medidas que afecten a la ciudadanía y que coadyuven a minorar las desigualdades



entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. De otro lado, el enriquecimiento del Plan tras la presentación de las líneas maestras y bases del mismo, al Consejo Sectorial de Mujer de la Ciudad de Salamanca, integrada por Entidades, Grupos Políticos, Asociaciones y Colectivos que trabajan en pro de la igualdad efectiva, y que tras las aportaciones pertinentes han enriquecido el Plan, que puede ser considerado fruto del trabajo coordinado, colaborativo y colegiado de distintos y distintas representantes de la sociedad salmantina.

El Plan ha sido refrendado y dictaminado favorablemente por las personas que integran la Comisión Informativa de Bienestar Social aprobado por unanimidad del Pleno celebrado el día 4 de mayo de 2018.



4. PRINCIPIOS RECTORES

4. PRINCIPIOS RECTORES

Teniendo en cuenta la normativa internacional, europea, estatal y autonómica, así como la legislación y planes que afectan a las entidades locales y la planificación regional, se ha dado operatividad al Plan a través de cinco **PRINCIPIOS RECTORES**:

- 1. Enfoque Integral** en el que se tome conciencia de las múltiples dimensiones del sistema de género que generan desigualdad mediante un compromiso explícito que garantice la aplicación de actuaciones relacionadas con la sensibilización, prevención y atención que movilice a todos los ámbitos de la sociedad para la toma de decisiones.
- 2. Transversalidad** promoviendo e impulsando la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y medidas generales, contribuyendo de esta forma a la incorporación de la dimensión de la igualdad y la perspectiva de género en el conjunto de políticas y actuaciones municipales.
- 3. Coordinación** en la que todas las partes implicadas (Instituciones, Organizaciones, Entidades, Asociaciones, Departamentos, Profesionales) para que las actuaciones sean programadas y planificadas de antemano permitiendo así una optimización de recursos y una mejora en la atención a la ciudadanía, tanto cuantitativa como cualitativamente.
- 4. Diversidad** tomando esta como fuente de potencialidad y riqueza, en la que prime el respeto a esta sin excluir la búsqueda de referentes comunes.
- 5. Calidad** y búsqueda de mejora continua en la prestación de servicios incorporando mecanismos de control y evaluación de las actuaciones programadas en las diferentes líneas estratégicas.



A su vez, el III Plan de Igualdad de Oportunidades se estructura en ocho grandes **LÍNEAS ESTRATÉGICAS**:

1. Política Institucional de Género y Transversalidad.
2. Coeducación, Educación y Cultura.
3. Formación, Empleo y Economía.
4. Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
5. Participación Social y Empoderamiento.
6. Medios de Comunicación, Imagen e Innovación Tecnológica.
7. Diversidad Sexual y de Género.
8. Prevención y Atención en materia de Violencia de Género.

Estas líneas se concretan en veinticuatro OBJETIVOS y ciento treinta y una ACTUACIONES, todas y cada una de las cuales conlleva su correspondiente Indicador para que de manera objetiva se prevea el grado de cumplimiento de la misma, así como el Área o Departamento municipal responsable de su ejecución.

5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y TRANSVERSALIDAD.

OBJETIVO:

1.1 Promover e impulsar la integración de la perspectiva de género en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de las políticas municipales.

1. Actuación: Realización y aprobación de un plan de igualdad municipal para el personal del Ayuntamiento.

Indicador: Fecha de aprobación del Plan durante 2018.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

2. Actuación: Incorporación de contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el manual de acogida del personal del Ayuntamiento.

Indicador: Fecha de actualización del Manual de acogida antes de 2019.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

3. Actuación: Promoción del uso de datos desagregados por sexo en las memorias e informes publicados por el Ayuntamiento relativas al Servicio de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades y a la Sección de Dependencia.

Indicador: Al menos el 80% de las memorias e informes publicados incorporarán datos desagregados por sexo.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.



4. Actuación: Incorporación de cláusulas sociales en los procedimientos de licitación pública que afecten a los servicios de: Atención a la Dependencia, Servicios Sociales y Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades.

Indicador: Al menos el 50% de adjudicaciones de contrataciones que incorporan esta cláusula.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Secretaría General, Contratación, Bienestar Social.

5. Actuación: Aplicación del uso del lenguaje inclusivo en los formularios y solicitudes, destinadas a la ciudadanía en sus relaciones con la Administración.

Indicador: Al menos el 60% de las comunicaciones y documentación incluyen el lenguaje inclusivo.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior, SAC.

6. Actuación: Información periódica al personal del Ayuntamiento de Salamanca, a través de circulares internas y/o correos, sobre los recursos municipales que se vayan adoptando en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

Indicador: Al menos la difusión alcanza el 70% del personal de este recurso.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior, Área de Bienestar Social.

7. Actuación: Inclusión de contenidos de igualdad en los temarios de oposiciones en temas relacionados con la igualdad y el género.

Indicador: Al menos el 90% de los temarios de oposición municipal contiene como mínimo dos temas de igualdad y tres si son plazas con destino al Área de Bienestar Social.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

8. Actuación: Mantenimiento y ampliación en los planes de formación anuales del Ayuntamiento, de cursos sobre igualdad de oportunidades.

Indicador: Al menos se realizarán 2 Acciones Formativas anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

9. Actuación: Inclusión en prevención de riesgos y en los programas de salud laboral del Ayuntamiento de la perspectiva de género.

Indicador: El 100% de los estudios y programas incluirán la perspectiva de género.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

10. Actuación: Elaboración de un informe sobre la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos de participación municipal.

Indicador: Entrega del informe en 2019.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Área de Régimen Interior.

OBJETIVO:

1.2 Impulsar la aplicación del principio de igualdad y el enfoque de género en las actuaciones de los departamentos municipales.

11. Actuación: Establecimiento de un apartado en intranet relativo a la igualdad de mujeres y hombres, relativo al uso inclusivo del lenguaje y de la imagen.

Indicador: Habilitación de un espacio en intranet, en 2018.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior, Área de Bienestar Social.

12. Actuación: Integración de la perspectiva de género en los planes municipales de los distintos departamentos.

Indicador: Al menos el 50% de los planes municipales aprobados por el Pleno deberán incluir el principio de igualdad.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Todas las Áreas Municipales.

13. Actuación: Adaptación de los puestos de trabajo de las funcionarias, a las características específicas de situaciones especiales (i.e.: embarazos).

Indicador: Al menos el 80% de las demandas serán satisfechas.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

OBJETIVO:

1.3 Fomentar la cooperación interdepartamental e interinstitucional para favorecer el conocimiento sobre la realidad de hombres y mujeres en el municipio.

14. Actuación: Fortalecimiento del funcionamiento de la comisión técnica interáreas para la coordinación de acciones en materia de igualdad.

Indicador: Al menos 1 reunión al año.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Todas las Áreas municipales.

15. Actuación: Continuidad de la Comisión Municipal de violencia de género.

Indicador: Al menos 1 reunión trimestral.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

16. Actuación: Difusión del trabajo y conclusiones de la Comisión Municipal de Violencia de Género.

Indicador: Fecha de publicación del informe anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

17. Actuación: Realización e impulso junto a las Universidades salmantinas, de estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer salmantina.

Indicador: Al menos se realizará 1 estudio antes de 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

18. Actuación: Difusión de los resultados del estudio sobre la la situación de la mujer salmantina.

Indicador: Publicación en la página web municipal de los resultados y conclusiones del estudio en el plazo máximo de 3 meses desde su realización.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

19. Actuación: Difusión del III PIO.

Indicador: Nº de ejemplares difundidos y publicación de la página web.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

20. Actuación: Creación de un Foro Mujer y Urbanismo como aglutinador de propuestas en el diseño y planificación urbanística.

Indicador: Realización del foro en el año 2021.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Urbanismo.

21. Actuación: Eliminación de espacios inseguros públicos en la ciudad.

Indicador: Realizar 3 actuaciones anuales desde 2018.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Urbanismo.



2. COEDUCACIÓN, EDUCACIÓN Y CULTURA.

OBJETIVO:

2.1 Fomentar el cambio de valores para la adquisición de modelos socioeducativos y culturales basados en la igualdad y la tolerancia

1. Actuación: Inclusión en la Feria Municipal del Libro, de un espacio dirigido a la ciudadanía que promueva los valores de igualdad y tolerancia.

Indicador: Al menos en 2 Ferias durante la vigencia del plan.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Educación y Cultura.

2. Actuación: Inclusión en el proyecto de animación a la lectura de las bibliotecas municipales de actividades relacionadas con la igualdad y eliminación de roles y estereotipos sexuales.

Indicador: Puesta en marcha del Proyecto en 2019.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Educación y Cultura.

3. Actuación: Continuación de las actividades orientadas a la igualdad en la programación de actividades infantiles del Área de Bienestar Social. (animabarrios, campaña de verano y ludotecas)

Indicador: Al menos en el 80% de las actividades habrá actuaciones en esta materia.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

4. Actuación: Fomento de actividades lúdicas (cuentacuentos, juegos, teatro, concursos, etc.) destinadas a menores y jóvenes del municipio, con contenidos que promuevan la igualdad entre ambos sexos.

Indicador: Al menos se programará 1 actividad anual que promueva la igualdad.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación Ciudad de Saberes, Área de Bienestar Social, Área de Educación y Cultura.

5. Actuación: Desarrollo de campañas de sensibilización sobre: juguetes no sexistas, igualdad en el deporte, elección profesional no sexista, corresponsabilidad familiar, entre otras.

Indicador: Al menos 1 campaña bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Área de Educación y Cultura, Fundación Ciudad de Saberes.

6. Actuación: Continuación del Programa "Aulas de Igualdad" incluyendo talleres sobre la imagen de la mujer en la publicidad y en los medios de comunicación.

Indicador: Se realizarán al menos 3 talleres diferentes anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

2.2 Promover el avance de los valores igualitarios en todas las formas de educación especialmente en población infantil y juvenil

7. Actuación: Realización de talleres de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad como transmisores de roles no sexistas dirigidos al alumnado de educación primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional.

Indicador: Al menos el 80% de la demanda será satisfecha.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación Ciudad de Saberes, Área de Bienestar Social.

8. Actuación: Oferta de talleres dirigidos a los AMPAS y profesorado de los centros educativos para fomentar la educación en igualdad.

Indicador: Al menos 1 taller anual ofertado por centro educativo para AMPAS y otro para profesorado.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación Ciudad de Saberes, Área de Bienestar Social.



- 9. Actuación:** Incorporación de la figura del alumnado mediador en materia de igualdad en la programación formativa destinado a centros de primaria y secundaria.
- Indicador:** Al menos el 30% de las horas serán de igualdad.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Fundación Ciudad de Saberes, Área de Bienestar Social.
- 10. Actuación:** Creación del reconocimiento de Buenas Prácticas en materia de igualdad a los centros educativos de Salamanca.
- Indicador:** Premio bianual de Buenas Prácticas en Igualdad.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Fundación Ciudad de Saberes Área de Bienestar Social.
- 11. Actuación:** Elaboración de una guía de actividades y Buenas Prácticas que fomenten la igualdad entre niños y niñas y difusión en los Centros Escolares.
- Indicador:** Guía elaborada antes de que finalice 2022.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Bienestar Social.
- 12. Actuación:** Elaboración de materiales específicos sobre igualdad y género destinado a la población infanto-juvenil.
- Indicador:** Al menos se realizará 1 material anual.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Bienestar Social, Área de Educación y Cultura, Fundación Ciudad de Saberes.
- 13. Actuación:** Preparación y publicación de una guía de recursos didácticos y metodológicos para trabajar la igualdad con destino a profesionales de la Educación no formal.
- Indicador:** Publicación de la Guía en 2019.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Educación y Cultura, Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

2.3 Valorar y fortalecer las aportaciones de las mujeres dentro del ámbito cultural, sanitario y educativo

14. Actuación: Potenciación de actividades culturales relacionadas con la producción artística (música, pintura, exposiciones, teatro, etc.) en las que se destaque el valor de las aportaciones de las mujeres.

Indicador: Realización de 1 evento bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

15. Actuación: Reconocimiento de mujeres salmantinas relevantes que destaquen en el ámbito cultural, científico, educativo, social y participativo.

Indicador: Al menos se realizará 1 reconocimiento bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

16. Actuación: Apoyar y divulgar la realización de iniciativas de mujeres dentro del ámbito cultural, artístico y creativo.

Indicador: Al menos 1 iniciativa anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación Cultura, Área de Bienestar Social.

17. Actuación: Puesta en marcha de un programa específico en materia de salud alimenticia de mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

Indicador: Puesta en marcha durante 2019.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

2.4 Visibilizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la cultura.

18. Actuación: Creación, en las bibliotecas municipales, de un espacio con fondos bibliográficos sobre igualdad.

Indicador: Al menos 2 bibliotecas municipales contarán con un espacio de igualdad antes del 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Educación y Cultura.

19. Actuación: Organización de actuaciones que resalten las aportaciones de las mujeres en la historia, la ciencia, la música, la literatura, la paz y la justicia social.

Indicador: Realizar 1 actuación bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación de Cultura, Área de Bienestar Social.

20. Actuación: Desarrollo de actividades culturales en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

Indicador: Incorporar al menos una actividad cultural en el Día Internacional de la Mujer.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

21. Actuación: Creación de un Certamen Municipal de Pintura sobre la temática de Igualdad.

Indicador: Certamen antes del 2021.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación Ciudad de Saberes, Área de Bienestar Social.

3. FORMACIÓN, EMPLEO Y ECONOMÍA.

OBJETIVO:

3.1 Integrar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan la formación y el empleo.

1. Actuación: Realización de reuniones de coordinación interdepartamental entre la Sección de Mujer y otras secciones que trabajan la formación, el empleo y la promoción económica.

Indicador: Mantener al menos 2 reuniones anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción Económica, Área de Bienestar Social.

2. Actuación: Elaboración de una guía de recursos sobre igualdad de mujeres y hombres a utilizar en los programas de formación y empleo.

Indicador: Elaborar la guía antes de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción Económica, Área de Bienestar Social.

3. Actuación: Realización de campañas de información y sensibilización en igualdad de oportunidades en el empleo dirigidas al empresariado.

Indicador: Realizar 1 campaña antes de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción Económica, Área de Bienestar Social.

4. Actuación: Inclusión del módulo de igualdad de oportunidades en las acciones de formación ocupacional que se imparten desde CEFOL.

Indicador: Al menos el 80% de las acciones de formación ocupacional, formación a la carta y programas de formación y empleo incluirán módulo de igualdad de oportunidades.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.



OBJETIVO:

3.2 Favorecer e impulsar actuaciones que mejoren la empleabilidad de las mujeres a través de la formación y la capacitación profesional.

- 5. Actuación:** Realización de acciones formativas relacionadas con las TIC's orientadas a la búsqueda de empleo, capacitación profesional, formación y reciclaje profesional.

Indicador: Al menos se realizarán 2 acciones formativas anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

- 6. Actuación:** Aplicación del lenguaje inclusivo a los manuales formativos propios que se entreguen al alumnado de los cursos de formación para el empleo.

Indicador: Alcanzar en el 70% de los manuales la utilización de lenguaje inclusivo, antes del 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

- 7. Actuación:** Desarrollo de acciones formativas dirigidas a mujeres en aquellos sectores laborales en los que se encuentran subrepresentadas.

Indicador: Al menos se realizará 1 acción formativa anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

- 8. Actuación:** Colaboración con las asociaciones y organizaciones sociales que desarrollan acciones para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Indicador: Al menos mantener 1 reunión anual con las asociaciones y organizaciones sociales más significativas.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

3.3 Impulsar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral para la implantación de una cultura empresarial igualitaria.

9. Actuación: Apoyo, desde el Centro de Formación y Orientación Laboral a aquellos colectivos, como son las empleadas de hogar, realizando campañas de apoyo e información de sus derechos.

Indicador: Al menos realizar 1 campaña bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

10. Actuación: Sensibilización del tejido empresarial difundiendo las posibles medidas de fomento de empleo que pueden ampliar la contratación femenina.

Indicador: Al menos realizar 1 campaña bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción económica, Área de Bienestar Social.

11. Actuación: Realización de Convenios de colaboración con empresas para ocupar puestos de trabajo, por parte de mujeres, en sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas.

Indicador: Puesta en marcha de Convenios a partir de 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción Económica, Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

3.4 Estimular el emprendimiento y la actividad empresarial femenina.

12. Actuación: Puesta en marcha de acciones formativas específicas de entrenamiento en habilidades sociales y de liderazgo femenino.

Indicador: Se realizará 1 acción formativa bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Promoción Económica.

13. Actuación: Otorgamiento de un distintivo a las empresas socialmente responsables del municipio en materia de igualdad.

Indicador: A partir de 2019 otorgar al menos 1 distintivo bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Promoción Económica.

14. Actuación: Elaboración de un protocolo de la perspectiva de género en las medidas de apoyo a la creación de empresas que fomente el Ayuntamiento.

Indicador: Fecha de elaboración del protocolo en 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción Económica.

15. Actuación: Dotación de incentivos económicos a la creación de empresas cuyas socias sean mujeres.

Indicador: Fecha de aprobación de la línea de subvención antes de 2021.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción Económica.

16. Actuación: Apoyo al empresariado que contrate mujeres en aquellos oficios en que estas se encuentran subrepresentadas.

Indicador: Fecha de aprobación de la línea de subvención antes de 2021.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Promoción Económica.

17. Actuación: Desarrollo de jornadas de sensibilización e información para favorecer el emprendimiento femenino en colaboración con la Cámara de Comercio y la Asociación de Mujeres Empresarias.

Indicador: 1 jornada en el 2019.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción Económica, Área de Bienestar Social.

18. Actuación: Creación de un folleto informativo “planes de igualdad” y difusión en el empresariado salmantino.

Indicador: Publicación del folleto antes de 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Promoción Económica, Área de Bienestar Social.

4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

OBJETIVO:

4.1 Impulsar y facilitar medidas para promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

1. Actuación: Elaboración y difusión de una guía de información y recursos sobre la maternidad-paternidad y conciliación (formato papel y/o digital).

Indicador: Al menos el 80% de las asociaciones inscritas en el registro Municipal se les remita la Guía.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

2. Actuación: Ampliación de los servicios destinados a la atención y educación a menores incluyendo la franja de edad de menores de 2 a 3 años (campaña de verano, concilia y ludotecas).

Indicador: Al menos se incluirá 1 bebeteca destinada a menores de 2 a 3 años en una ludoteca, un programa concilia y la campaña de verano.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

3. Actuación: Inclusión de 400 horas anuales en concepto de respiro familiar con destino a familias cuidadoras de personas dependientes.

Indicador: Número de horas ofertadas en relación a las horas demandadas \geq 400 horas.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

4. Actuación: Mantenimiento del servicio de guardería-ludoteca en los cursos de formación ocupacional y formación a la carta realizados desde CEFOL, atendiendo a la demanda.

Indicador: Al menos el 90% de los cursos de formación ocupacional y a la carta que demanden esta prestación contarán con ella.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

5. Actuación: Realización de los cursos de formación para el personal municipal en horario de trabajo habitual.

Indicadores:

- Que el 100% de los cursos obligatorios sean en horario habitual.
- Que al menos el 50% de los cursos no obligatorios sean en horario habitual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

OBJETIVO:

4.2 Sensibilizar y promover la educación en la corresponsabilidad y el reparto equitativo de roles.

6. Actuación: Puesta en marcha de talleres de concienciación y reparto de responsabilidades abiertos a las AMPAS y profesorado.

Indicador: Al menos el 80% de las solicitudes demandadas serán atendidas.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación de Saberes, Área de Bienestar Social.

7. Actuación: Inclusión en los programas de educación familiar de un módulo sobre corresponsabilidad.

Indicador: Al menos el 75% de los programas y recursos contendrán un módulo de corresponsabilidad.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

8. Actuación: Creación de un certamen fotográfico para el alumnado de ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio sobre reparto de responsabilidades.

Indicador: Fecha del certamen antes de fin de 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

9. Actuación: Programación de talleres de Bricosiones (dirigidos a mujeres) y Hogarsiones (destinados a hombres).

Indicador: Realizar al menos 2 acciones distintas, anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

4.3 Involucrar al sector empresarial como actor principal de las medidas relacionadas con la conciliación.

10. Actuación: Elaboración de una Guía de Recursos y Medidas para la Conciliación en el ámbito empresarial.

Indicador: Guía editada (formato digital y/o papel) en el 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Promoción Económica.

11. Actuación: Realización de 1 seminario sobre las ventajas de la conciliación y su resultado en la empresa, en colaboración con las asociaciones empresariales de Salamanca.

Indicador: Llevar a cabo un seminario antes de fin de 2021.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Promoción Económica.

5. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EMPODERAMIENTO.

OBJETIVO:

5.1 Fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

1. Actuación: Asesoramiento y apoyo técnico a las AAMM del municipio.

Indicador: 100% de demandas de asesoramiento atendidas.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

2. Actuación: Creación de “Espacio de Encuentro” donde las asociaciones lleven a cabo sus actividades.

Indicador: Fecha de inauguración antes de fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

3. Actuación: Organización de un Congreso/Jornada de Asociaciones de Mujeres para la transferencia de buenas prácticas.

Indicador: Al menos 1 Congreso/jornada antes de 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

4. Actuación: Mantenimiento de la convocatoria de las Ayudas Económicas al Movimiento Asociativo de Mujeres.

Indicador: Al menos 1 convocatoria anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

5. Actuación: Consolidación del Consejo Sectorial de la Mujer y creación de grupos de trabajo específicos en el mismo.

Indicador: Al menos 3 reuniones anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

6. Actuación: Puesta en marcha de una campaña de sensibilización para promover la participación social equilibrada en ámbitos políticos y sociales.

Indicador: Realización de 1 campaña a lo largo de la vigencia del Plan.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

7. Actuación: Fomento de la participación de las mujeres mayores en actividades dirigidas al envejecimiento activo.

Indicador: Al menos 1 taller anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

8. Actuación: Mantenimiento de criterios de igualdad y empoderamiento en las Bases que regulan las convocatorias de Subvenciones y Convenios destinados a ONG´s.

Indicador: Mantenimiento del criterio de igualdad en las bases anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

5.2 Favorecer la adquisición de procesos que fomenten la autonomía y empoderamiento de la mujer.

9. Actuación: Realización de talleres de liderazgo y empoderamiento destinados a mujeres de las asociaciones ciudadanas, colegios profesionales y medios de comunicación.

Indicador: Al menos 1 taller bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

10. Actuación: Facilitación de formación específica en materia de Igualdad en la familia, Educación Afectiva, Autoestima, Habilidades Sociales y Empoderamiento a mujeres en riesgo de Exclusión Social.

Indicador: Al menos 3 talleres anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

11. Actuación: Realización de talleres de liderazgo y empoderamiento destinados a mujeres dentro de las aulas de igualdad.

Indicador: Al menos 3 talleres anuales.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

6. MEDIOS DE COMUNICACIÓN, IMAGEN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.

OBJETIVO:

6.1 Promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres en los medios de información y comunicación.

1. Actuación: Realización de un Decálogo consensuado con los medios de comunicación locales.

Indicador: Fecha de realización del Decálogo antes de fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Prensa.

2. Actuación: Promoción del uso del lenguaje inclusivo y la utilización de contenidos e imágenes no sexistas en las noticias que se publiquen en la web municipal.

Indicador: 1 sesión bianual para el personal municipal gestor de contenidos de la página web.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Prensa, DTIC.

3. Actuación: Desarrollo de talleres de sensibilización sobre lenguaje inclusivo e imágenes inclusivas en las facultades de periodismo y comunicación.

Indicador: Al menos 1 Taller bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Prensa.

4. Actuación: Incorporación de imágenes (señalética) de mujeres y hombres en las instalaciones municipales.

Indicador: Al menos el 50% de las instalaciones municipales contarán con señales adaptadas antes de fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

5. Actuación: Convocatoria de premios, dirigidos a medios de comunicación y publicitarios que hayan destacado por el tratamiento igualitario de la imagen de la mujer y/o eliminación de estereotipos sexistas.

Indicador: Al menos 1 convocatoria de premios antes del fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Prensa.

6. Actuación: Realización de una jornada destinada a las y los profesionales de los medios de comunicación sobre Igualdad y Estereotipos.

Indicador: Al menos 1 jornada de premios antes del fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Prensa.

OBJETIVO:

6.2 Apoyar la información y la comunicación entre mujeres a través de las TIC's.

7. Actuación: Creación del rincón telemático en el "Espacio de Encuentro" habilitado para el uso de las TCI's.

Indicador: Creación del espacio antes del fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, DTIC.



8. Actuación: Creación del premio a la mujer bloguera salmantina más influyente.

Indicador: Creación del premio antes del fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, DTIC.

9. Actuación: Formación continua en TIC ´S a las mujeres mediante el desarrollo de cursos on line.

Indicador: Realización de al menos 1 curso anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

10. Actuación: Formación en TIC ´s a las mujeres pertenecientes al tejido asociativo del municipio.

Indicador: Realización de al menos 1 curso bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

11. Actuación: Apoyo a las asociaciones de mujeres para favorecer el acceso y la utilización de las TIC ´S mediante subvenciones para la adquisición de equipos informáticos y acceso a las mismas.

Indicador: Integrar esta nueva línea en la convocatoria de subvenciones antes del fin de 2022 .

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

7. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO.

OBJETIVO:

7.1 Sensibilizar y visibilizar sobre la realidad de las personas LGTBI promoviendo la aceptación de las diferencias.

1. Actuación: Puesta en marcha de campañas de fomento de la igualdad y no discriminación, dirigidas a la población general, y a colectivos específicos (ámbitos sanitario, policial, social, jurídico, educativo, etc.), sobre el colectivo LGTBI.

Indicador: Al menos 1 campaña anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

- 2. Actuación:** Realización de actos conmemorativos del Día Internacional del Orgullo LGTBI.
- Indicador:** Al menos 1 actuación anual.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Bienestar Social.
- 3. Actuación:** Integración de actuaciones de sensibilización en las campañas contra las agresiones sexuales.
- Indicador:** Anual.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Bienestar Social.
- 4. Actuación:** Formación a la Policía Local y personal Técnico del Área de Bienestar Social sobre la realidad LGTBI.
- Indicador:** Al menos 1 campaña anual.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Bienestar Social.
- 5. Actuación:** Inclusión, en la convocatoria anual de ONG´s como otro sector prioritario de la misma, al colectivo LGTBI.
- Indicador:** Inclusión del colectivo a partir de la convocatoria del 2019.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Bienestar Social.
- 6. Actuación:** Coordinación con las universidades salmantinas para la realización de actuaciones conjuntas destinadas a la población universitaria.
- Indicador:** Al menos se realizarán 2 actuaciones anuales.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Bienestar Social.
- 7. Actuación:** Inclusión, dentro del Programa "Aulas de Igualdad", de talleres sobre la realidad LGTBI.
- Indicador:** Al menos se realizará 1 taller anual.
- Área/Dpto./Unidad Responsable:** Área de Bienestar Social.



OBJETIVO:

7.2 Apoyar la realidad de las personas LGTBI.

8. Actuación: Creación de una línea de Ayudas Económicas destinadas a la lucha contra la intolerancia y fomento de la diversidad.

Indicador: En el año 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

9. Actuación: Apoyo a la creación de un gabinete de atención psicológica.

Indicador: Puesta en marcha antes del año 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

10. Actuación: Puesta en marcha de un servicio de apoyo psicológico virtual.

Indicador: Puesta en marcha antes del año 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

8. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO:

8.1 Sensibilizar a la población sobre la problemática de la violencia de género.

1. Actuación: Desarrollo de campañas de sensibilización social, dirigidas a la población general, sobre prevención y erradicación de violencia de género.

Indicador: Al menos 1 campaña anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

2. Actuación: Realización de actos conmemorativos del Día Internacional contra la Violencia de Género.

Indicador: Al menos 1 actuación anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

3. Actuación: Desarrollo de actividades de sensibilización en torno al Día Internacional contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres, niñas y niños.

Indicador: Al menos 1 actividad anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

4. Actuación: Desarrollo de unas jornadas sobre la prostitución en el contexto actual.

Indicador: A lo largo de la vigencia del Plan.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

5. Actuación: Realización de campañas de sensibilización a través de las nuevas tecnologías de la información, con destino a la juventud, difundiendo recursos existentes en materia de violencia de género y como actuar.

Indicador: Al menos 1 campaña antes de 2021.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Juventud, DTIC.

6. Actuación: Puesta en marcha de acciones de sensibilización sobre violencia de género dirigidas a colectivos específicos (ámbito judicial, sanitario, policial, social...).

Indicador: Realizar 1 campaña antes de 2021.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.



7. Actuación: Desarrollo de actuaciones de sensibilización contra agresiones sexuales en eventos tales como fiestas locales, Nochevieja Universitaria y fiestas patronales.

Indicador: Al menos 1 campaña anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

8. Actuación: Campaña publicitaria contra la violencia de género y los mitos del amor romántico, coincidiendo con San Valentín.

Indicador: Al menos 1 campaña antes del fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

8.2 Impulsar y promover acciones de prevención como instrumento de erradicación de la violencia de género.

9. Actuación: Realización de talleres de prevención de la violencia de género y explotación sexual dirigido a adolescentes y jóvenes.

Indicador: Al menos el 80% de la demanda será satisfecha.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación Ciudad de Saberes, Área de Bienestar Social.

Indicador: Ofertar 1 taller anual a colectivos juveniles.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Juventud, Área de Bienestar Social.

10. Actuación: Puesta en marcha de talleres de sensibilización sobre violencia de género y explotación sexual destinadas a las AMPAS y profesorado interesado.

Indicador: Ofertar al menos 1 taller bianual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Fundación Ciudad de Saberes, Área de Bienestar Social.

11. Actuación: Elaboración y ejecución de un curso sobre violencia de género destinado al profesorado de Salamanca en colaboración con el CFIE.

Indicador: Ofertar 1 curso acreditado para el profesorado antes de fin de 2021.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

12. Actuación: Inclusión del ámbito de conflictos de género en las competencias del mediador o mediadora de centros escolares.

Indicador: Inclusión de contenidos antes de fin del 2019.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Fundación Ciudad de Saberes.

13. Actuación: Llevar a cabo, de manera coordinada con la Universidad, actuaciones de prevención destinadas a la población universitaria.

Indicador: 1 actuación anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

14. Actuación: Elaboración, edición (formato digital e impreso) de una guía básica destinada a la población general, con contenidos relacionados con la violencia machista.

Indicador: Fecha de edición de la Guía, antes de fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

8.3 Mantener y mejorar la coordinación interdepartamental y entre diferentes Administraciones y/o Entidades en la lucha contra la violencia de género.

15. Actuación: Incorporación de materias específicas relativas a prevención, atención y protección de mujeres víctimas de violencia de género en los temarios de procesos selectivos municipales para las Áreas de Bienestar Social, RRHH y Policía Local.

Indicador: Que al menos el 90% de los temarios de las áreas delimitadas contengan un tema de VG.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

16. Actuación: Impulso de la formación continua en materia de violencia de género del personal y agentes sociales municipales que trabajan con mujeres víctimas de violencia, sus hijos e hijas.

Indicador: Al menos 1 Acción Formativa anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Régimen Interior.

17. Actuación: Mantenimiento del protocolo de colaboración conjunta del CIAM y Policía Local.

Indicador: Se llevarán a cabo 2 reuniones anuales para evaluación de actuaciones.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Policía Local.

18. Actuación: Realización de actuaciones contra la violencia de género desde las Comisiones de Violencia de Género y Consejo Sectorial.

Indicador: Al menos 1 actuación anual de los órganos de participación social.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

OBJETIVO:

8.4 Garantizar la atención integral a las mujeres víctima de la violencia de género.

19. Actuación: Atención individualizada, por parte del CIAM, a las víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta sus características y necesidades específicas.

Indicador: El 100% de las mujeres atendidas sobre la demanda.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

20. Actuación: Garantizar atención inmediata y urgente a las mujeres víctimas de violencia de género en situación de emergencia, y en su caso, a los y las menores a su cargo.

Indicador: Atención inmediata al 100% de los casos de violencia de género.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Policía Local.

21. Actuación: Continuación, desde el CIAM, de las prestaciones de apoyo social, psicológico y jurídico a las mujeres víctimas de violencia de género.

Indicador: El 100% de las prestaciones de apoyo.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

22. Actuación: Garantía de la figura del/la Agente de Igualdad de Oportunidades, como instrumento clave en la lucha contra la violencia machista.

Indicador: Existencia de la figura del/la Agente de Igualdad integrado en CIAM durante toda la vigencia del plan.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Área de Régimen Interior.

23. Actuación: Puesta en marcha del Programa de Apoyo/Autoayuda Grupal.

Indicador: Puesta en marcha antes de fin de 2020.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

24. Actuación: Formación en autoprotección a las mujeres.

Indicador: Al menos 1 actividad anual.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Policía Local.



25. Actuación: Difusión de las ayudas económicas para víctimas de violencia, derechos de seguridad social y económicos.

Indicador: Elaboración de 1 documento informativo y difusión del mismo antes de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social.

26. Actuación: Mantenimiento de los Convenios con Asociaciones y Entidades que trabajan con Mujeres Víctimas de Violencia de Género y/o explotación sexual, siempre que se cumplan los objetivos por los que fueron creados.

Indicador: Renovación anual de convenios.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Intervención Municipal.

27. Actuación: Elaboración de un documento informativo sobre la violencia de género en el ámbito laboral.

Indicador: Elaboración y difusión entre empleadores/as, empleados/as y agentes sociales antes de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Promoción Económica.

28. Actuación: Inclusión de una clausula de acción positiva para el acceso a recursos municipales sociales, formativos, de ocio y conciliación a las mujeres víctimas de violencia de género, hijos e hijas.

Indicador: Al menos el 60% de las bases reguladoras de acceso a estos recursos contemplarán la situación de mujeres víctimas de violencia, hijos e hijas antes de fin de 2022.

Área/Dpto./Unidad Responsable: Área de Bienestar Social, Fundación Ciudad de Saberes (Guarderías, concilia, etc.), Juventud.

6. GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

6. GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación como proceso que permite la recopilación, procesamiento y análisis de información del conjunto de actividades planificadas y puestas en marcha para alcanzar unos determinados resultados, nos permite comprobar cómo se van desarrollando las actuaciones previstas contenidas en el Plan, al tiempo que delimita la responsabilidad en el cumplimiento o no de citadas actuaciones. Los procesos de evaluación implican:

1. Realizar un seguimiento para obtener información sobre la ejecución y apoyar la toma de decisiones durante el desarrollo de las actividades.
2. Obtener unos resultados objetivos acerca de los efectos de las actuaciones realizadas visibilizando las consecuencias deseadas y no deseadas de los procesos que se han puesto en marcha...

Teniendo en cuenta el periodo de vigencia del presente Plan es imprescindible realizar un seguimiento y evaluación de las diferentes medidas y actuaciones, tanto final, lo que permitirá conocer el grado de cumplimiento de las mismas y su impacto, como a lo largo de todo el proceso, delimitada de manera anual y permanente lo que permitirá las correcciones y mejoras pertinentes que sean necesarias dentro de un proceso de mejora continua.

Fases y Metodología del seguimiento y la evaluación:

Evaluación previa o “ex ante”: se ha realizado a modo de diagnóstico durante la preparación del Plan y con carácter previo a su implementación. Para conocer la situación previa y punto de partida se ha realizado un estudio sociodemográfico y diversos grupos de discusión con representantes sociales y profesionales.

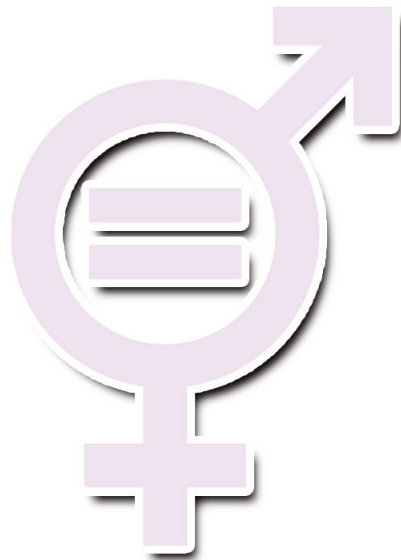
La **evaluación intermedia:** tiene como finalidad medir los resultados alcanzados con carácter anual durante el período de ejecución del Plan, atendiendo a cada uno de los indicadores señalados. Permite tener una valoración intermedia sobre el grado de consecución de los objetivos fijados en cada ámbito de actuación, de forma que puedan hacerse las modificaciones y reajustes pertinentes que fueran necesarios antes de la siguiente anualidad.

Esta evaluación se realizará de manera interna mediante la creación de una Ponencia Técnica con el oportuno nombramiento por Resolución de Alcaldía que estará formada por la Dirección de Área de Bienestar Social o persona en quien delegue, y personal técnico del Área de Bienestar Social en número no superior a 8 miembros.

Sus funciones serán:

1. Dar difusión del III Plan de Igualdad a las distintas áreas municipales y al personal adscrito, así como a las entidades, organizaciones y asociaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad.
2. Colaborar en el seguimiento anual del plan y en las distintas fases del mismo, atendiendo a los objetivos anuales y a los resultados obtenidos en las distintas áreas implicadas.
3. Elaborar los correspondientes informes anuales del Plan de Igualdad que permitan las posteriores evaluaciones de resultados y su difusión al Consejo Sectorial de Mujer de Salamanca y a la Comisión de Bienestar Social.

La evaluación Final o “ex post”: permite valorar el grado de consecución de los objetivos del Plan, midiendo los resultados de las actuaciones al final del proceso, que se materializará a través de un Informe de Resultados elaborado por una empresa externa que auditará los informes anuales realizados, e incorporará la evaluación del impacto permitiendo definir nuevas estrategias para la planificación de posteriores actuaciones y/o un nuevo Plan de Igualdad.



**Ayuntamiento
de Salamanca**