

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 3.102/17

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÁVILA

SECRETARÍA

A N U N C I O

No habiendo sido presentada, durante el plazo concedido al efecto, alegación, reclamación u observación alguna contra el acuerdo del Pleno Corporativo de este Excmo. Ayuntamiento de fecha 27 de octubre pasado, mediante el que se dispuso la aprobación inicial del I Plan Municipal de Igualdad de Género y contra la Violencia Machista, que fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 213, de fecha 7 de noviembre del año en curso, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, en su redacción dada mediante Ley 11/1999, de 21 de abril, y demás normativa concordante, procede entender elevado a definitivo el mencionado acuerdo y el citado Plan Municipal, cuyo texto íntegro se inserta a continuación, a los efectos legales procedentes.

Ávila, 28 de diciembre de 2017

El Alcalde, *José Luis Rivas Hernández*

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

INTRODUCCIÓN

La normativa vigente reconoce la igualdad de todas las personas, prohibiendo cualquier discriminación por razón de sexo. Sin embargo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es aún una meta a alcanzar.

La construcción de una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencia exige la implicación de todas las administraciones; agentes sociales, personas físicas y jurídicas, públicas y privadas..., que busquen la erradicación de las discriminaciones existentes.

El Ayuntamiento de Ávila ha mostrado su implicación en esta tarea desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el año 2000

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad entre hombres y mujeres. Este tipo de violencia representa una violación general de los Derechos Humanos (el derecho a la vida, a la seguridad, a la dignidad, a la integridad física y mental); y constituye, por consiguiente, un obstáculo al desarrollo de una sociedad democrática.

La violencia de género está fundamentada en la desigualdad entre hombres y mujeres que deriva de un código patriarcal, utilizándose la violencia como mecanismo de control y castigo sobre las mujeres, estableciéndose así una relación asimétrica de poder fundamentada en la socialización genérica (dominación del hombre y sumisión de la mujer).

El Ayuntamiento de Ávila muestra un rechazo absoluto hacia la violencia de género y así se ha demostrado a lo largo del tiempo, mediante el III Plan, pues una de las áreas estratégicas era: Prevención y erradicación de la violencia. Sin embargo, consideramos que ha llegado el momento en que figure en el título del Plan y se opta porque este sea el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y Contra la violencia Machista.

Este Plan se ha realizado sobre las evaluaciones de anteriores Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades, teniendo en cuenta el análisis de la realidad de la ciudad y con la colaboración del tejido asociativo y de los agentes sociales. Es, pues, el fruto de un consenso entre administración y agentes sociales, quienes aúnan esfuerzos para conseguir una ciudad más igualitaria.

El periodo de vigencia de este Plan se extiende a seis años, con el fin de dotar de continuidad a las actuaciones en él propuestas.

El Plan es una herramienta de trabajo, donde se establece una serie de actuaciones, las cuales posibilitan el cambio social deseado para alcanzar la igualdad y “tolerancia cero” hacia la violencia de género.

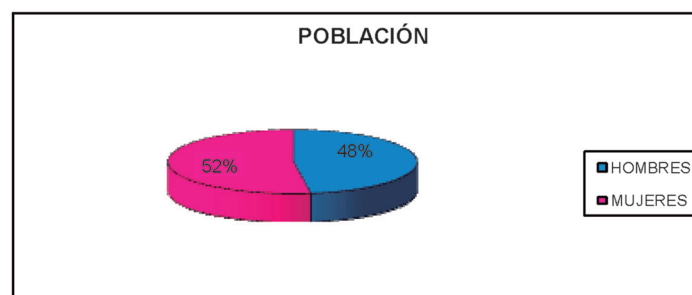
En el Plan se encontrará:

- * Un análisis sociodemográfico somero, que nos permite tener una fotografía “fija” de lo que nos rodea y nos ayuda a entender las líneas de trabajo propuestas.
- * Un relación de normas y leyes; internacionales, nacionales, autonómicas y locales, que nos permiten tener un amparo legal de nuestras intervenciones y darnos cuenta de que la igualdad “legal” va por delante de la “real”.
- * Unos principios rectores y unos ejes de acción amplios y ambiciosos que nos permitirán trabajar de forma transversal, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento, pues tenemos el convencimiento de que si no trabajamos de este modo, nunca avanzaremos en atajar las profundas desigualdades existentes.
- * Y por último la evaluación constante y continua, y por tanto, el instrumento adecuado para plantear cualquier modificación, acción y una adecuación a una realidad cambiante a la que día a día nos trataremos de adaptar.

CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO

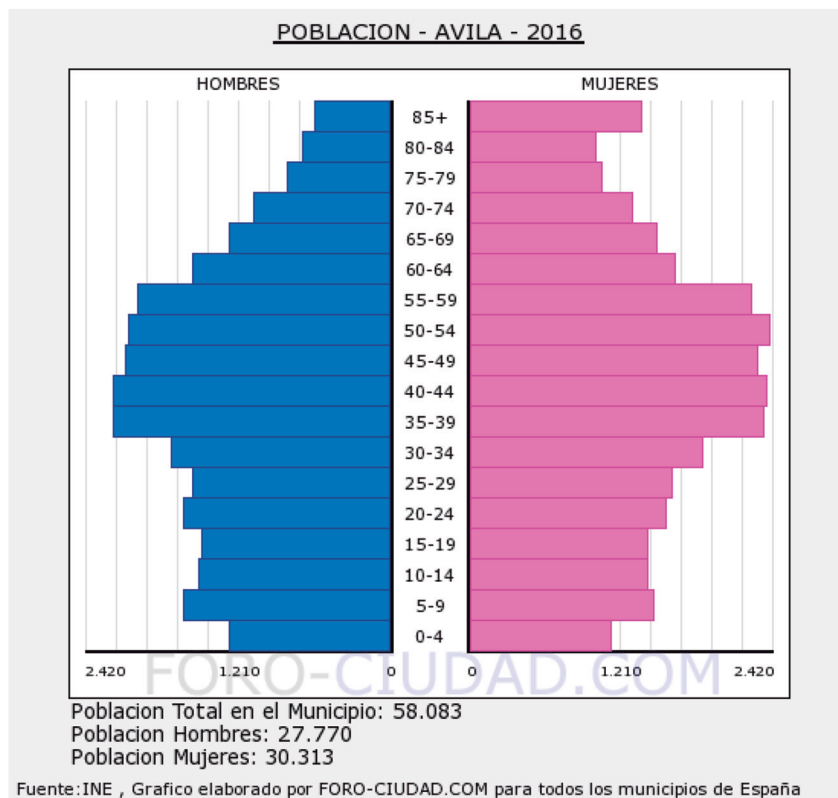
POBLACIÓN

El número total de habitantes en Ávila capital a fecha de diciembre de 2016 es de 58.083, de los/as cuales 30.313 son mujeres y 27.770 son hombres.



Datos del Padrón Municipal. Elaboración propia

Se observa que el número de mujeres es 4 puntos porcentuales mayor que el de hombres, poniéndolo en relación con la pirámide de población:



En la base de la pirámide, el número de hombres es mayor que el de las mujeres, para posteriormente, según ascendemos, darse la situación contraria. Es a partir de los 76 años cuando la diferencia es más evidente, pudiéndose adjudicar al mayor índice de esperanza de vida que tiene la mujer, respecto al del hombre, que es alrededor de 5 años (85,5 años para las mujeres y 80,1 años para los hombres, según datos nacionales).

Recordando las cifras poblacionales del anterior Plan, año 2011, la población ha disminuido en cifras absolutas en 4.135 personas, porcentualmente hablando 6,645%. Según los datos, a enero de 2017, el 50% de esta disminución correspondería a extranjeros que han abandonado nuestra ciudad.

Distribución de la población por los diferentes sectores urbanos de la ciudad de Ávila*, Población 2004 Población 2015

Sector 1.	Intramuros y Cuatro Postes	2.921
Sector 2.	Extramuros	2.897
Sector 3.	Encarnación	3.430
Sector 4.	San Nicolás-Las Vacas-La Toledana-Valle Amblés	19.704
Sector 5.	Santo Tomás-Universidad	10.878
Sector 6.	La Cacharra-San Antonio- Estación-Las Hervencias	18.528
	Total	58.358

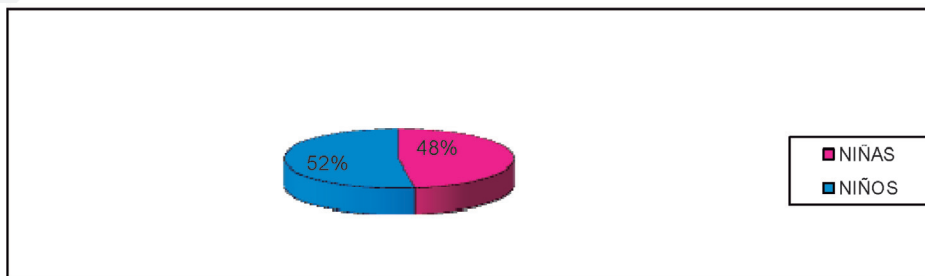
*Datos del estudio realizado para el proyecto DUSI (2016)

Existe una dicotomía centro/periferia, como contraste evidente entre la ciudad tradicional-casco histórico (con más barrios) y la “moderna” ciudad ensanchada (la finisecular y la del boom inmobiliario), que se traduce de la misma manera en unas desiguales estructuras por edad, mucho más envejecidas (a la par de feminizadas) en el primero de estos ámbitos.

Las cifras de envejecimiento nos dicen que el sector 1 y el 6 son los más envejecidos y, por ende, los más feminizados.

EDUCACIÓN

Como sabemos, en nuestro sistema educativo la escolarización es obligatoria hasta los dieciséis años, lo que supone que todos los chicos y todas las chicas menores de dieciséis años están en el sistema educativo y, como sabemos por la pirámide de población, en esas edades hay más población masculina que femenina (52% hombres y 48% mujeres).



Datos: Dirección Provincial de Educación. Curso (2016-2017) Elaboración Propia

En cuanto al profesorado de la Educación Obligatoria, tenemos que de un total de 1.115, las mujeres son 740 y los hombres 375, existiendo más concentración de profesoras en Primaria.

Como pasaba en 2011, los datos y los porcentajes varían cuando hablamos de Bachillerato; en estos estudios el porcentaje de mujeres es mayor, con una diferencia del 7,6%.

En cuanto a las diferencias en Formación Profesional, estas se aminoran, si bien nos confirman que existe segregación horizontal (Anker 1998), la cual consiste en la agrupación de hombres y mujeres en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente masculinas o femeninas, según la división sexual del trabajo. La elección de los estudios no es neutra, se dan una serie de estereotipos que dirigen a las chicas hacia unos estudios y a los chicos a otros, evidenciando la existencia de la segregación horizontal en función del sexo que, a medio y largo plazo, también va a suponer diferencias entre ellos y ellas a nivel de empleo.

Sirvan de ejemplos estos dos datos: en la formación de atención sociosanitaria el porcentaje de mujeres es del 88%, mientras que en electrónica de vehículos el porcentaje es de 0,68%.

Observamos también que las mujeres permanecen más tiempo en el sistema educativo, y que son mucho más proactivas a la hora de la formación tanto formal como no formal (según datos del departamento de empleo del Ayuntamiento de Ávila); la participación en acciones formativas es 75% mujeres y 25% hombres.

Después de esta somera recogida de datos, coincidimos con el estudio de Grañeras (2003), en que una vez repasada una extensa lista de posibilidades, ni variables sociológicas, psicológicas, ni de rendimiento explican que hombres y mujeres realicen estudios diferentes y que es, concretamente, la socialización diferencial la variable que nos ayuda a comprender la elección. Es decir, se parte de ciertas ideas preconcebidas sobre las características de cada sexo y de unos intereses previos, respecto a la importancia que hay que otorgar a cada uno de ellos, socializando así de una manera determinada a varones y de otra a mujeres.

EMPLEO

SEXO	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE DESEMPLEO	TASA DE OCUPACIÓN
HOMBRE	60,55%	13,67%	83,87%
MUJER	45,10%	20,43%	77,87%

Datos del Observatorio Local de Empleo 2016

Entendiendo la **tasa de actividad** como el coeficiente resultante entre la población activa (ocupados más desempleados) y la población en edad de trabajar, observamos que en la ciudad de Ávila se da una diferencia considerable entre mujeres y hombres en este aspecto, habiendo una variación del 15,45%, si bien hay que decir que la tasa de actividad femenina ha crecido desde 2011 (44,76). Esta situación la seguimos explicando mediante el hecho de que aún en nuestros días persiste la idea de que la mujer tiene mayor responsabilidad en el trabajo reproductivo y doméstico, mientras que el hombre la tiene en el trabajo productivo y público. La tasa de ocupación con una variación del 6,07% es menor en las mujeres que en los hombres, y mejora en un 2% a la que teníamos en 2011.

En cuanto al tipo de contratos, en nuestra ciudad ocurre lo que es habitual en el resto de la nación: hoy los contratos indefinidos son minoritarios frente a los temporales.

Del total de contratos a tiempo parcial que se realizan en nuestro municipio, el 71,53% se efectúa a mujeres, pudiendo responder a una estrategia para compatibilizar la jornada laboral con las responsabilidades familiares.

Este planteamiento tiene su origen en la ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de roles de género basados en estereotipos que atribuyen a las mujeres más responsabilidades en el ámbito familiar. Estos estereotipos, presentes en un número elevado de empresarios y empresarias, provocan una contratación más acorde al imaginario social y no tanto con la realidad laboral.

La afirmación también se encuentra corroborada por la cuantificación de los permisos por maternidad/paternidad y cuidado de familiar (solo solicitadas por 13% de hombres).

También sabemos que la precariedad laboral se relaciona con la temporalidad en la contratación y los contratos a tiempo parcial ya que, este tipo de contratos, no sólo limita la independencia económica de la persona, sino también el planteamiento y toma de decisiones para su futuro.

No podemos obviar tampoco la existencia de brecha salarial. En Ávila, el salario medio de las mujeres (2014) fue de 14.201€ y el de los hombres de 17.202€, lo que supone una brecha salarial del 17,45%. Esta diferencia tiene sus consecuencias a nivel de pensiones en cuanto al número: 17.910 hombres pensionistas frente a 5.734 mujeres, y la cuantía media de las mismas: 923,91€ de los hombres y 713,61€ de las mujeres, siendo un nuevo factor a la hora de trabajar por la igualdad de mujeres y hombres.

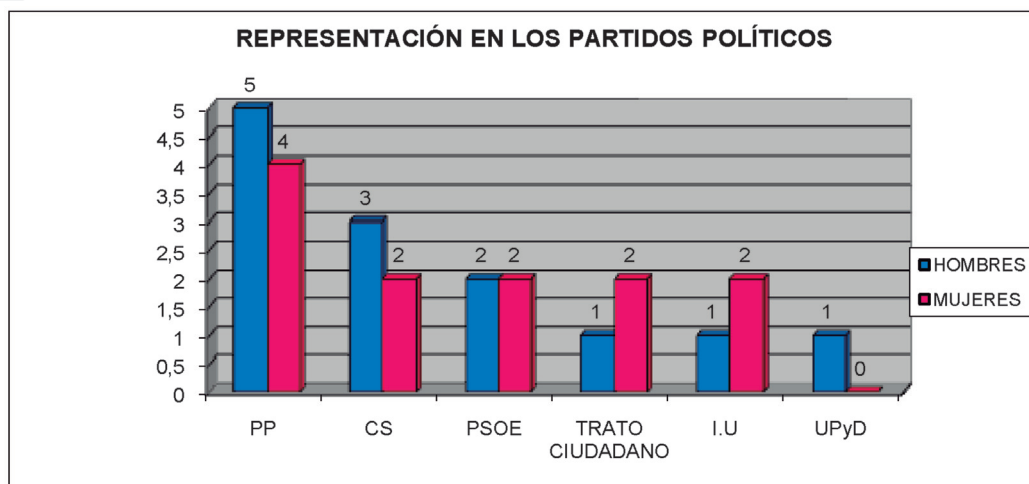
Generalmente, se habla de que a mayor formación, menor índice de desempleo, pero esta afirmación no refleja la realidad por géneros. Las mujeres paradas en Ávila tienen un nivel educativo más elevado que el de los hombres en esta misma situación, lo que permite afirmar que nuestro municipio cuenta con un desempleo femenino más cualificado que el masculino.

PARTICIPACIÓN

Por participación, entendemos “tomar parte”, y está relacionada con la asunción de responsabilidades, con la implicación personal y directa en las situaciones que han de cambiarse, en los problemas que hay que solucionar y en las actuaciones que hay que planificar.

Dividimos la participación en 4 ámbitos: Política, Sindical, Empresarial y Asociativa.

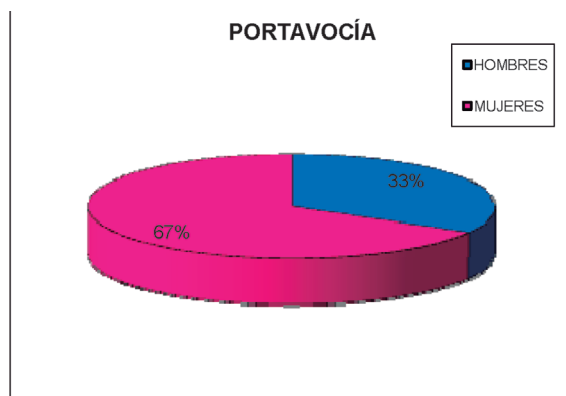
1. PARTICIPACIÓN POLÍTICA MUNICIPAL



Elaboración propia mediante datos recogidos

En el Ayuntamiento de Ávila hay representación de 6 partidos políticos, de los cuales dos de ellos tienen más representantes femeninos que masculinos. También comprobamos que las mujeres cada vez están más representadas en la esfera política (13 hombres y 12 mujeres), la cual tradicionalmente ha sido un sector muy masculinizado.

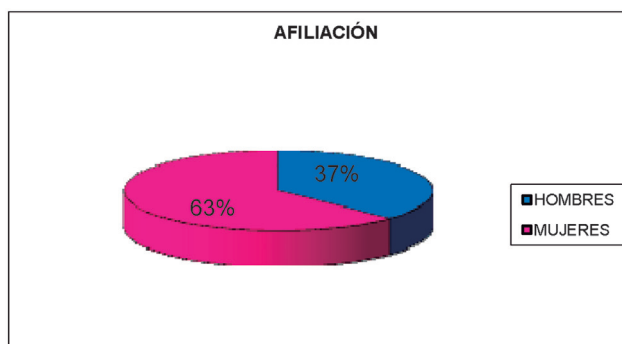
En cuanto a quién ostenta la portavocía, existe una diferencia significativa entre ambos géneros, donde ocupando las mujeres casi el 70%. En 4 de los 6 partidos políticos quien ejerce la portavocía es una mujer.



Elaboración propia mediante datos recogidos

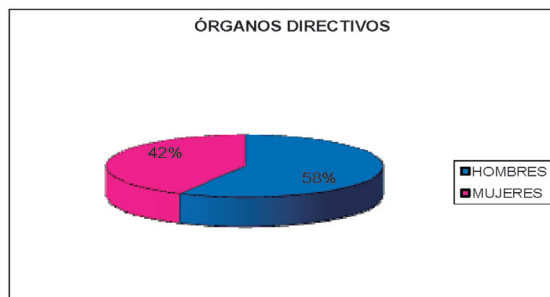
2. PARTICIPACIÓN SINDICAL

En la ciudad de Ávila, según los datos proporcionados por los propios grupos sindicales, existe una mayor afiliación del género femenino (más del 60%). Esta constante se repite en todos los ámbitos de participación analizados en este Plan: las mujeres “participan” en mayor medida que los hombres.



Elaboración propia mediante datos recogidos

En la participación sindical observamos otra característica de la desigualdad de género que se repetirá como una constante: la “segregación vertical” y el “techo de cristal”.

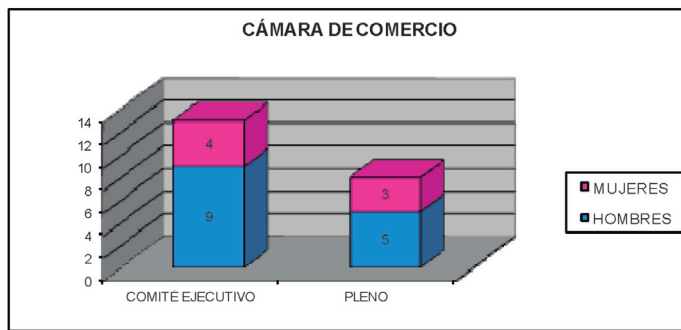


Elaboración propia mediante datos recogidos

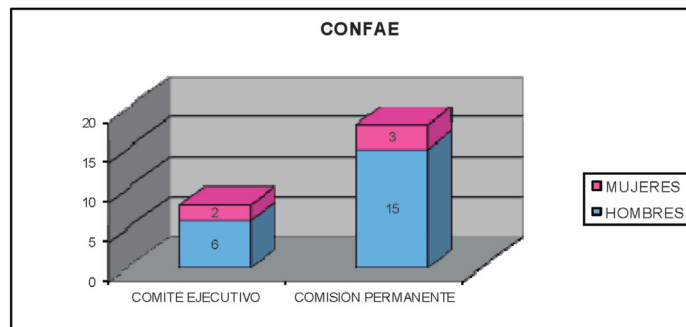
Pese a que las mujeres representan casi el 65% de la afiliación a organizaciones sindicales, en los órganos directivos esta representación desciende hasta poco más del 40%.

Esta situación refuerza la idea de que aún en nuestros días los órganos/puestos de poder están reservados en mayor medida al género masculino.

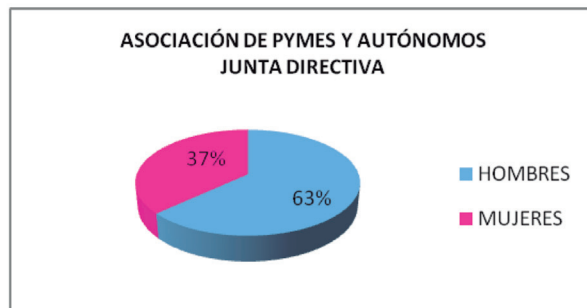
3. PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL



Elaboración propia mediante datos recogidos



Elaboración propia mediante datos recogidos

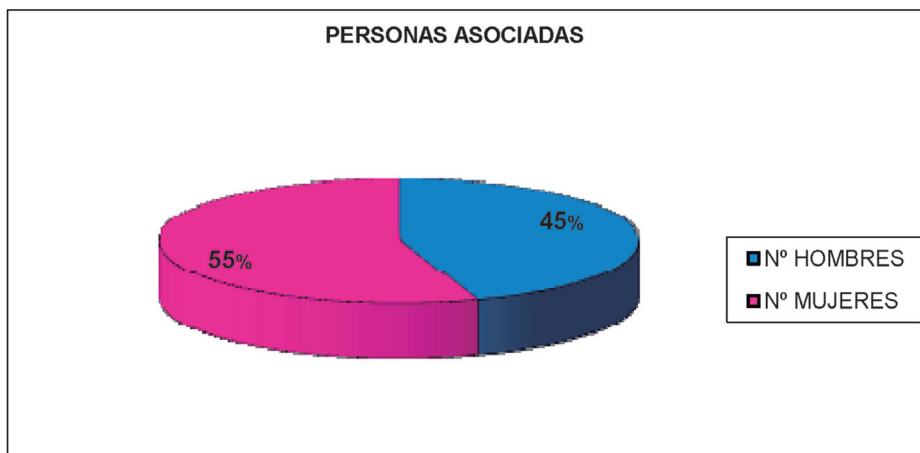


Elaboración propia mediante datos recogidos

Es en la esfera empresarial es donde encontramos las mayores diferencias de género en cuanto a representación, puesto que tradicionalmente ha sido un ámbito muy masculinizado, reservado casi en exclusividad a los hombres, y donde las mujeres han tenido que romper muchas barreras para reducir la desigualdad, la discriminación y los estereotipos y roles asociados a su género.

En la ciudad de Ávila, tanto en la Cámara de Comercio como en CONFAE y la Asociación de Pymes y Autónomos, los órganos directivos (de poder) están ocupados en mayor número por hombres que por mujeres.

4. PARTICIPACIÓN ASOCIATIVA



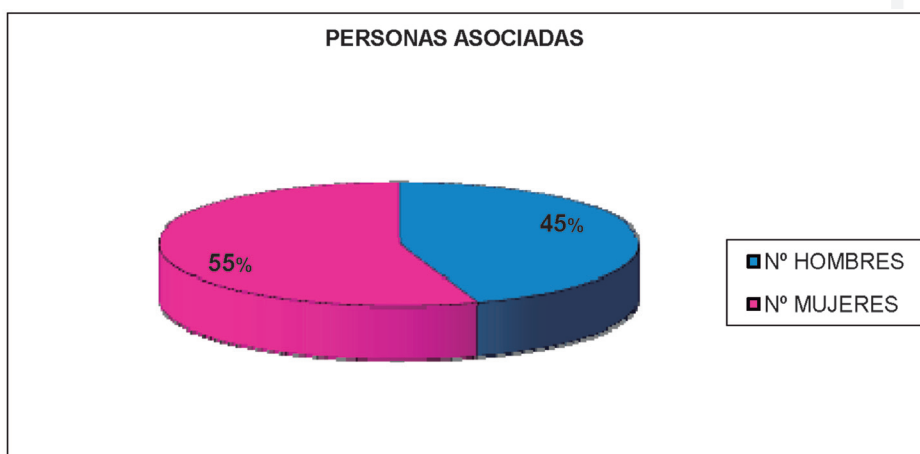
Encuesta (2016) Plan de Igualdad

Actualmente, y al igual que sucedía cuando se elaboró el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, las mujeres se asocian en un porcentaje mayor al de los hombres. Sin embargo, hay que decir que la diferencia entre ambos géneros se ha reducido, pasando del 60% - 40% de hace seis años al 55% - 45% actual.

También ha habido cambios porcentuales en cuanto a la composición de las juntas directivas, pasando del 60% - 40% entre hombres y mujeres respectivamente, al 52% - 48%.

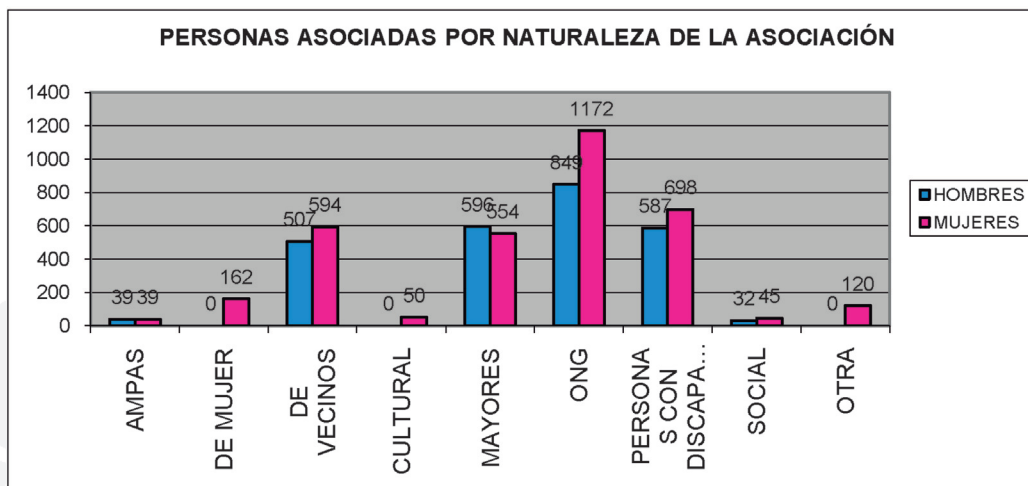
Sigue siendo significativo que, pese a haber más mujeres en las asociaciones, los hombres sigan estando más representados en las juntas directivas de las mismas. Con el paso del tiempo y gracias a las medidas encaminadas a lograr la igualdad real de mujeres y hombres, se están reduciendo estas diferencias.

No podemos obviar que los órganos de representación y poder, siguen estando copados en mayor medida por el género masculino, y al igual que en otros ámbitos o sectores, podemos hablar de "techo de cristal" y "segregación vertical".



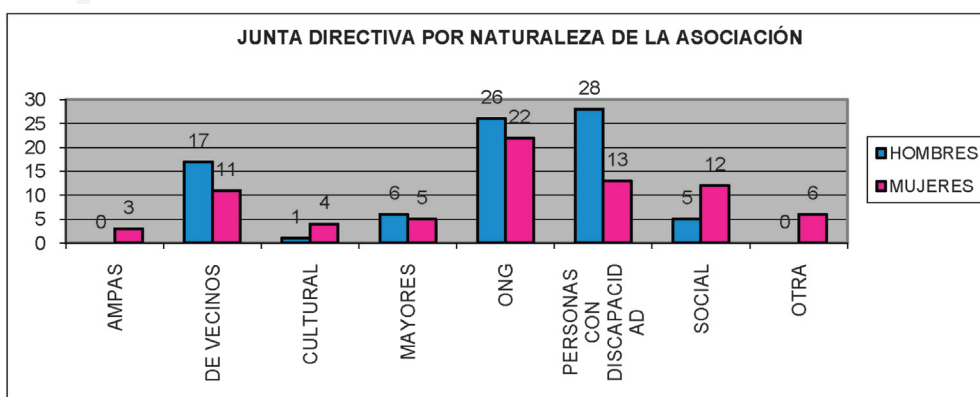
Encuesta (2016) Plan de Igualdad

A la hora de profundizar más en la participación de mujeres y hombres en el tejido asociativo, observamos que en todos los grupos de asociaciones hay mayoría de mujeres, salvo en las de personas mayores donde el género masculino tiene mayor representación (52% - 48%).



Encuesta (2016) Plan de Igualdad

En cuanto a la representación de género en las juntas directivas, atendiendo a la naturaleza de la asociación, es destacable los casos de asociaciones, donde, pese a haber una diferencia considerable entre mujeres y hombres asociadas/os a favor de las primeras, las juntas directivas están representadas en mayor medida por el género masculino, dándose esta situación en asociaciones de vecinos, ong's o personas con discapacidad.



Encuesta (2016) Plan de Igualdad

Los datos analizados en cuanto a la participación social, evidencian que pese a haber avanzado en el camino hacia una sociedad más igualitaria, todavía existen desigualdades provocadas por la perpetuación de roles y estereotipos de género que orientan a las mujeres a participar en mayor medida en el tejido asociativo. Esta participación se contiene en la base, mientras que la representación y dirección es asignada a los hombres.

VIOLENCIA DE GÉNERO

A la violencia de género la consideramos como la mayor manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

La violencia se utiliza como mecanismo de control y castigo sobre las mujeres, estableciéndose así una relación asimétrica de poder derivada de la socialización genérica antes mencionada (dominación del hombre y sumisión de la mujer).

Denuncias por VdG en CNP (Sistema VioGén)	241
O.P. solicitadas	112
O.P. concedidas	70
Mujeres víctimas mortales (En España)	44
Menores víctimas mortales (En Ávila)	1
Menores huérfanos por vdg sobre sus madres	26

Datos proporcionados por la Subdelegación del Gobierno

CONTEXTO NORMATIVO

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979), ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/04 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud, declarando la violencia como problema prioritario de salud pública proclamado como tal en 1996 por la OMS.
- Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres:
 - I Conferencia, celebrada en Méjico, en 1975.
 - II Conferencia, celebrada en Copenhague, en 1980.
 - III Conferencia celebrada en Nairobi, en 1985.

- IV Conferencia celebrada en Pekín, en 1995. Se aprueba la declaración de Beijing y se crea la Plataforma de acción para garantizar los derechos de la mujer. Aprobada por la ONU la Agenda 2030.

ÁMBITO EUROPEO

- Convenio Europeo de Derechos Humanos, 4 noviembre 1950.
- Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957, por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 contempla 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 (Maastrich, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam (2 de octubre de 1997), que introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre hombre y mujer.
- Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género.
- Recomendación 1450 (2000) Violencia contra las Mujeres en Europa, 3 Abril 2000 (Asamblea Parlamentaria).
- Recomendación (2002) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la protección de la mujer contra la violencia y Memorándum Explicativo, 30 Abril 2002.
- Tratado por el que instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo de Bruselas de 18 de junio de 2004.
- Conferencias Ministeriales sobre Mujeres y Hombres:
 - III Conferencia, Roma, octubre de 1993.
 - IV Conferencia, Estambul, 1997.
- Resolución del Parlamento Europeo de septiembre de 1997, conocida como “Tolerancia cero contra la violencia hacia las mujeres”, desarrollada en 1999 y, la Decisión marco del Consejo de Europa de 15 de marzo de 2001 sobre el Estatuto de la víctima en el proceso penal, que señala la importancia de evitar los procesos de victimización secundaria y la necesidad de servicios especializados y de organizaciones de apoyo a la víctima.
- Pacto Europeo de Igualdad de Género 2011-2020.
- Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978.
- Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros.
- Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, de modificación del Código Penal.
- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.
- Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y Contra la Libertad Sexual.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
- Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León.
- Aprobación del Dictamen del Comité de las Regiones para prevenir la violencia de género (7 de octubre de 2009).
- Decreto 5/2000, de 13 de enero, por el que se crea la Red de Asistencia a la mujer víctima de maltrato o abandono familiar en Castilla y León.
- Orden de 3 de abril de 2000, por la que se regula las características y uso de los Centros de la Red de Asistencia a la mujer víctima de maltrato o abandono familiar en Castilla y León.
- Decreto 133/2003, de 20 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Regional contra la violencia hacia la mujer.
- Decreto 116/2007, de 29 de noviembre, por el que se regula el ejercicio de acciones judiciales por parte de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en los procesos penales por violencia contra las mujeres.

- Orden Fam/1822/2007, de 25 de octubre, por la que se crean y regulan las Comisiones Territoriales contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Orden Fam/785/2006, de 4 de mayo, por la que se establece el procedimiento de concesión y pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.
- Pacto Social contra la Violencia de Género.
- Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre y contra la violencia de género en Castilla y León (2013-2018).

ÁMBITO MUNICIPAL

- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre (2011-2016).
- Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Ávila.
- Reglamento del Consejo Municipal por la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
- Reglamento regulador del piso de tránsito para mujeres víctimas de violencia de género en el Ayuntamiento de Ávila.
- Reglamento de régimen interior de Casa de Acogida de Ávila.
- Normas reguladoras de la concesión y utilización del distintivo “Empresa Socialmente comprometida con la igualdad”.

PRINCIPIOS RECTORES:

Se entiende por principio la norma o idea fundamental que han de marcar y orientar todas las actuaciones de este IV Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres, que debe servir de inspiración durante toda la vigencia del mismo. Estos principios son:

- Enfoque de género

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre los géneros y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

También tiene en cuenta la integración de las cuestiones de género en todas las decisiones políticas, económicas y sociales que nos permitirán acercarnos cada vez más a la igualdad real, modificando conductas y comportamientos a medio y largo plazo.

- Participación

Se buscará la participación de toda la sociedad del municipio a través de los canales establecidos, principalmente de las entidades políticas, sociales y asociativas ya estructuradas a través del Consejo Municipal de Igualdad.

Asimismo, se buscará la participación de todas las personas integrantes de una sociedad de forma equilibrada, en este caso de hombre y mujeres, en programas y recursos de nuestro municipio.

- Coordinación, colaboración y cooperación

Se impregnará en toda acción del Ayuntamiento, la perspectiva de género, para lo que se hace imprescindible la coordinación de todas las áreas Municipales y de todas las personas que trabajan en él, consiguiendo eficacia y eficiencia en sus actuaciones y obteniendo sinergias.

Igualmente, se debe contar con la colaboración y cooperación de diferentes entidades tanto públicas como privadas, agentes sociales, movimiento asociativo... y, en definitiva, con la población abulense.

OBJETIVO GENERAL Y TEMPORALIZACIÓN**OBJETIVO GENERAL**

Avanzar en la creación de una sociedad igualitaria y libre de cualquier tipo de violencia, consiguiendo un municipio más justo, donde exista una equiparación real y efectiva entre mujeres y hombres.

TEMPORALIZACIÓN

Este Plan tiene una vigencia de seis años, de 2017 a 2022.

EJES**EJE 1: TRANSVERDALIDAD**

OBJETIVO GENERAL: Promover el principio de igualdad en el diseño y aplicación de las políticas municipales y en la organización laboral del Ayuntamiento de Ávila.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1.1.- Promover la creación de una Comisión Interconcejalías y una Unidad de Género, como estructuras organizativas que aseguren la transversalidad en las políticas, programas y actuaciones públicas en el Municipio de Ávila.

1.2.- Favorecer la aplicación de la transversalidad en cada una de las áreas de trabajo del Ayuntamiento de Ávila.

1.3.- Transmitir el principio de Igualdad de Oportunidades, desde las acciones municipales a la población del municipio de Ávila.

1.4.- Consolidar el funcionamiento del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Ávila.

ACTUACIONES POR OBJETIVOS:

1.1.- Promover la creación de una Comisión Interconcejalías y una Unidad de Género como estructuras organizativas que aseguren la transversalidad en las políticas, programas y actuaciones públicas en el Municipio de Ávila.

ACTUACIONES

1.1.1. Formación al personal político y responsable técnico en transversalidad de género e igualdad de oportunidades.

1.1.2. Desarrollo de acciones encaminadas a la creación de una Comisión Interconcejalias de Igualdad.

1.1.3. Adaptabilidad de las actuaciones realizadas desde las distintas áreas de trabajo a la perspectiva de género.

1.2.-Favorecer la aplicación de la transversalidad en cada una de las áreas de trabajo del Ayuntamiento de Ávila.

ACTUACIONES

1.2.1. Inclusión de la variable “sexo” en los estudios y estadísticas municipales.

1.2.2. Realización de estudios que permitan profundizar en el conocimiento de la situación y las necesidades de las mujeres y los hombres del Ayuntamiento de Ávila.

1.2.3 Introducción de una cláusula valorativa de la existencia de Planes e Igualdad o acciones igualitarias, en los pliegos técnicos de contratos públicos.

1.2.4. Elaboración de informes de impacto de género, priorizando programas y servicios de incidencia directa en la población.

1.2.5. Incorporación de la perspectiva de género en las encuestas y evaluaciones que se realicen a la población abulense.

1.3.-Transmitir el principio de Igualdad de Oportunidades desde las acciones municipales, a la población del municipio de Ávila.

ACTUACIONES

1.3.1. Promoción del uso de lenguaje, contenidos e imágenes no sexista en toda la documentación que se genere.

1.3.2. Diseño de material apropiado que permita la utilización de un lenguaje inclusivo, lo más fácilmente posible.

1.3.3. Utilización de imágenes municipales para promover modelos igualitarios

1.3.4. Difusión de este Plan de Igualdad de Oportunidades a través de todos los medios de comunicaciones que tengamos a nuestro alcance.

1.3.5. Consolidación del distintivo, “Empresa socialmente comprometida con la igualdad” y creación de uno nuevo para entidades, agrupaciones...

1.4.-Consolidar el funcionamiento del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Ávila.

ACTUACIONES

1.4.1. Realización de cuantos estudios sean necesarios para detectar posibles situaciones de desigualdad.

1.4.2. Difundir las medidas existentes en el Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Ávila.

1.4.3. Participar en los órganos de negociación existentes dentro del Ayuntamiento de Ávila, a fin de velar por el cumplimiento de la igualdad de género.

1.4.4. Evaluación del grado de implementación de las medidas y actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Ávila.

EJE 2: SOCIALIZADOR/EDUCATIVO

OBJETIVO GENERAL: Impulsar y favorecer cambios sociales y culturales que favorezcan la eliminación de roles y estereotipos de género.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

2.1.- Fortalecer los programas educativos que permiten avanzar en una escuela coeducativa.

2.2.- Reforzar las actuaciones de información y sensibilización tendentes a conseguir la equidad de género.

2.3.- Desarrollar programas de formación en igualdad de género y por tanto en prevención de violencia en ámbitos educativos, profesionales, laborales...

2.4.- Visibilizar los distintos modelos socioculturales que reflejen la pluralidad de mujeres y hombres.

ACTUACIONES POR OBJETIVOS:

2.1.-Fortalecer los programas educativos que permiten avanzar en una escuela coeducativa.

ACTUACIONES

2.1.1. Continuación del Programa “Aprendiendo Igualdad”, implantada en todos los centros de primaria de Ávila.

2.1.2. Incluir un módulo de igualdad de género en todos los programas de formación que se realizan con padres y madres desde el Ayuntamiento.

2.1.3. Apoyar cuantas iniciativas se realicen en los centros educativos que estén directamente relacionados con la igualdad de Género.

2.1.4. Participar con formación a demanda de centros formativos.

2.1.5. Seguir entregando el distintivo de “Escuela comprometida con la igualdad”.

2.1.6. Buscar financiación para poner en marcha un programa de intervención educativa en centros de secundaria sobre igualdad y violencia de género.

2.2.-Reforzar las actuaciones de información y sensibilización tendentes a conseguir la equidad de género.

ACTUACIONES

2.2.1. Seguir ofertando el programa “Hablemos de igualdad”.

2.2.2. Realizar actuaciones (charlas-coloquios, cine-forum-mesas redondas y cualquier otro formato), para sensibilizar sobre los beneficios de la equidad de género.

2.2.3. Promover y desarrollar campañas de sensibilización social, jornadas, exposiciones... que favorezcan la concienciación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

2.2.4. Apoyar los recursos que permiten compaginar la vida laboral y personal de las personas del Municipio (escuelas infantiles, ludotecas, actividades de verano...).

2.2.5. Fomentar la corresponsabilidad en la asunción de tareas domésticas y en el cuidado y atención a dependientes.

2.3.- Desarrollar programas de formación en igualdad de género y, por tanto, en prevención de violencia en ámbitos educativos, profesionales, laborales...

ACTUACIONES

2.3.1. Diseño y ejecución de cursos de formación en materia de igualdad y/o violencia de género para el personal del Ayuntamiento de Ávila.

2.3.2. Creación de un recurso "on line" que sirva de apoyo a educadores y educadoras de formación reglada y no reglada.

2.3.3. Seguir ofertando el curso básico de formación en materia de igualdad y violencia de género.

2.3.4. Seguir ofertando el curso de segundo nivel de igualdad y violencia de Género.

2.3.5. Diseño y ejecución de cursos de formación para grupos homogéneos (profesionales), abogados, educadores, policías...

2.4.- Visibilizar los distintos modelos socioculturales que reflejen la pluralidad de mujeres y hombres.

ACTUACIONES

2.4.1. Continuar con el programa "Cada mes un compromiso con la igualdad".

2.4.2. Campañas de sensibilización sobre las diferentes formas de ser hombre y mujer en la sociedad actual.

2.4.3. Creación de foros de opinión a través de internet, sobre desigualdades.

2.4.4. Creación de un "Buzón de denuncias" sobre desigualdades que se producen en Ávila en cualquier ámbito.

2.4.5. Traslado de las denuncias recogidas, una vez analizadas y contrastadas, a quien corresponda a fin de denunciar la desigualdad producida.

EJE 3: PARTICIPACIÓN

OBJETIVO GENERAL: ACTUAR CONTRA LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO promoviendo la equidad de género en diferentes ámbitos vitales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

3.1.- Mejorar la empleabilidad de las personas paradas de Ávila, buscando la equidad de género.

3.2.- Fortalecer el liderazgo social buscando una participación equilibrada entre hombres y mujeres.

3.3.- Apoyar los nuevos usos sociales del tiempo tendentes a la corresponsabilidad y armonización de la vida laboral, familiar y personal

3.4.- Promover la salud de forma integral y con perspectiva de género.

ACTUACIONES POR OBJETIVOS:

3.1.- Mejorar la empleabilidad de las personas paradas de Ávila, buscando la equidad de género.

ACTUACIONES

3.1.1. Apoyar los programas de formación y de fomento del empleo, especialmente aquellos que se destinen a las personas que se encuentran en situación social desfavorecida.

3.1.2. Desarrollar itinerarios de inserción laboral, para colectivos vulnerables, priorizando a las mvvg.

3.1.3. Apoyo a las empresas de Ávila que contraten a personas de género infrarrepresentado en su plantilla.

3.1.4. Seguir con la concesión del distintivo “Empresa Socialmente Comprometida con la igualdad”.

3.1.5. Colaborar en la difusión de las actividades de las empresas de Ávila que fomenten una participación equilibrada.

3.1.6. Asesoramiento a empresas que deseen realizar Planes de Igualdad o acciones de igualdad.

3.1.7. Apoyo a las acciones sindicales encaminadas a favorecer y garantizar la igualdad de oportunidades.

3.2.-Fortalecer el liderazgo social buscando una participación equilibrada entre hombres y mujeres.

ACTUACIONES

3.2.1. Apoyo a las Asociaciones que trabajan e intervienen con el colectivo de mujeres.

3.2.2. Colaborar con entidades públicas y privadas para dar mayor visualización de las mujeres en sus órganos de poder.

3.2.3. Incentivar los proyectos de cooperación al desarrollo que trabajen desde un enfoque integral de género.

3.2.4. Trabajar con las Asociaciones a fin de que adecúen en sus reglamentos internos y sus proyectos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.2.5. Realizar un análisis de la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos de participación local.

3.3.- Apoyar los nuevos usos sociales del tiempo tendentes a la corresponsabilidad y armonización de la vida laboral, familiar y personal.

ACTUACIONES

3.3.1. Realizar campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad doméstica, sobre el valor económico-social del trabajo reproductivo, el cuidado y atención a las personas dependientes.

3.3.2. Seguir realizando talleres para escolares de corresponsabilidad en el hogar (“Compartimos Tareas” en la casa Baobab).

3.3.3. Ofrecer información sobre todos los recursos, programas y actividades que existe en Ávila que posibilitan una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

3.3.4. Facilitar espacios, donde poder dejar a las/los menores durante la duración de los cursos de formación, realizados desde el Ayuntamiento de Ávila

3.4.-Promover la salud de forma integral y con perspectiva de género.

ACTUACIONES

3.4.1. Promoción de la salud desde un enfoque biopsiquicosocial, a lo largo de todo el proceso vital, con perspectiva de género.

3.4.2. Realización de campañas de sensibilización sobre la influencia de los roles de género en la salud.

3.4.3. Seguir realizando actividades que conmemoran el Día Internacional por la salud de la mujer.

3.4.4. Seguir desarrollando actividades que promueven las relaciones personales y habilidades sociales.

3.4.5. Promover hábitos y estilos de vida saludables, fomentando el deporte, aplicando el principio de igualdad de oportunidades.

3.4.6. Apoyar cualquier actividad que promueva una cultura de paz, no violencia, diálogo y cooperación, desde la equidad de género.

EJE 4: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Actuar de manera integral contra la violencia de género.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

4.1.- Fortalecer y reforzar la sensibilización social para que se posicione en contra de cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

4.2.- Facilitar la formación y capacitación a las personas que lo deseen, en materia de violencia de género a las personas que lo deseen, especialmente a aquellas que profesionalmente intervienen en esta materia.

4.3.- Prestar apoyo municipal al trabajo desarrollado por entidades sin ánimo de lucro, en el ámbito de la violencia de género.

4.4.- Atender de forma integral a las mujeres víctimas de violencia de género, según modelo de la JCyL.

4.5.- Consolidar recursos residenciales destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

ACTUACIONES POR OBJETIVOS:

4.1.-Fortalecer y reforzar la sensibilización social para que se posicione en contra de cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

ACTUACIONES

4.1.1. Realizar campañas de sensibilización en contra de la violencia machista.

4.1.2. Desarrollar programas y actuaciones dirigidas a la prevención de la violencia de género en la comunidad educativa, siempre de forma adecuada a la edad de las personas destinatarias.

4.1.3. Organizar actos conmemorativos destinados, sobre todo, a la visualización y sensibilización de la población.

4.1.4. Desarrollar cuantas actividades se consideren oportunas que permitan informar y formar sobre la violencia de género: causas, formas, recursos....

4.1.5. Apoyar y reforzar cuantas acciones se lleven a cabo en el municipio de Ávila, que estén destinadas a visualizar, sensibilizar e informar sobre la violencia contra las mujeres.

4.2.- Facilitar la formación y capacitación a las personas que lo deseen, en materia de violencia de género a las personas que lo deseen, especialmente a aquellas que profesionalmente intervienen en esta materia.

ACTUACIONES

4.2.1. Diseño y ejecución de cursos de formación en materia de igualdad para el personal del Ayuntamiento de Ávila.

4.2.2. Colaborar con entidades públicas y privadas para dar mayor visibilización de las mujeres en sus órganos de poder.

4.2.3. Seguir ofertando el curso básico de formación en materia de violencia de género.

4.2.4. Seguir ofertando el curso de segundo nivel de violencia de género.

4.2.5. Diseño y ejecución de cursos de formación para grupos homogéneos (profesionales), abogados, educadores, policías... en materia de violencia de género.

4.3.- Prestar apoyo municipal al trabajo desarrollado por entidades sin ánimo de lucro, en el ámbito de la violencia de género.

ACTUACIONES

4.3.1. Difundir entre las Asociaciones que existen en nuestra ciudad el IV Plan de igualdad, haciendo mención muy especial a los recursos que existen en la atención.

4.3.2. Promover, entre todas las entidades sin ánimo de lucro, la petición de ser declarado espacio libre de violencia machista.

4.3.3. Apoyar y reforzar cuantas acciones se lleven a cabo en el municipio de Ávila que estén destinadas a visualizar, sensibilizar, informar o formar a cerca de la violencia contra las mujeres, desarrolladas por entidades sin ánimo de lucro

4.3.4. Seguir facilitando la participación de las Asociaciones y/o de los órganos de participación ciudadana, existentes en Ávila, en el Consejo Municipal de Igualdad.

4.4.- Atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género, según modelo de la JCyL.

ACTUACIONES

4.4.1. Detectar a posibles víctimas de violencia de género.

4.4.2. Atención inmediata a la mvvg, y gestión de recursos para la atención inmediata.

4.4.3. Valoración de la situación de la mvvg.

4.4.4. Desarrollar un Plan de atención integral para la mujer y las personas que de ella dependan.

4.4.5. Establecimiento conjunto de un Plan de seguridad con aquellos dispositivos que se necesiten.

4.4.6. Gestión de recursos a medio y largo plazo, para la mvvg.

4.4.7. Seguimiento del caso.

4.5.-Consolidar recursos residenciales destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

ACTUACIONES

4.5.1. Mantenimiento del recurso de titularidad y ejecución del Ayuntamiento de Ávila de casa de acogida.

4.5.2. Mantenimiento del recurso de titularidad del Ayuntamiento de Ávila de piso de tránsito.

4.5.3. Seguir tramitando el recurso ATENPRO, para mujeres víctimas de violencia de género y realizar el seguimiento de las personas que cuenten con este recurso.

4.5.4. Dar prioridad a mvvg y a sus hijos/as en el acceso a programas realizados por el Ayuntamiento, que técnicamente se consideren necesarios para que la mujer pueda superar los problemas derivados de su situación de víctima.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Se efectuará un seguimiento continuo mediante la realización de memorias anuales de los diferentes programas y actividades que se lleven a cabo en el marco de este Plan, que nos permitirá sentar las bases para mejorar cuestiones como el diseño, actuaciones, resultados, etc.

La memoria anual se presentará al Consejo Municipal de Igualdad, que se encargará de:

- Comprobar que las actuaciones que se están realizando contribuyen a la consecución de los objetivos previstos.
- Proponer nuevas actuaciones y/o actividades que se adecuen a los objetivos previstos.
- Realizar recomendaciones sobre cualquier aspecto del Plan (revisión de objetivos, instrumentos de participación...)

El seguimiento y la evaluación tendrán como finalidad comprobar el cumplimiento de los objetivos propuestos, detectar los eventuales obstáculos que surjan durante su ejecución, corregir las posibles desviaciones que se produzcan y medir el impacto de las actuaciones en la población de Ávila.

- Al finalizar el Plan se realizarán dos tipos de evaluación: una sumativa, de las memorias anuales que nos dará información para decidir la continuidad o terminación de acciones del Plan y una evaluación formativa, capaz de ofrecernos pistas para modificar, mejorar o adaptar mejor la intervención.

- Las funciones de la evaluación:

- Velar si es adecuada la acción y el momento en que se propone (la pertinencia).
- Analizar si metodología y actividades son coherentes con los objetivos (la idoneidad).

- Valorar si los resultados se han conseguido con un coste apropiado (la eficiencia).
- Estudiar si se han conseguido los resultados propuestos (la eficacia).
- Aportar pautas para acciones futuras y facilitar la toma de decisiones (estudio de la realidad).

Este proceso de seguimiento y evaluación nos debe garantizar una mejor planificación a corto y medio plazo.

En todo momento partiremos de un concepto de evaluación y seguimiento como proceso de construcción colectiva y participativa, debiendo estar implicados/as, los/las usuarios/as, los/las técnicos/as, la iniciativa social que participa en el Consejo por la Igualdad y la Comisión donde se adscriba este Plan.

Ávila, 28 de diciembre de 2017

El Alcalde, *José Luis Rivas Hernández*.

