



---

# **II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

---

**DE LA CIUDAD DE TOLEDO  
2018 / 2021**

---

***II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Ciudad de Toledo 2018-2021,***  
**aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno local de 15 de noviembre de 2017**

Dirección del II Plan: **Inés Sandoval**

Coordinación técnica: **Elena Rodríguez y Paula Baeza**

Asistencia Técnica: **Likadi – Formación empleo y género**

Edita: **Ayuntamiento de Toledo**

Diseño: **dbcomunicación**

DL: TO 62-2018

---

**II PLAN DE  
IGUALDAD  
ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES**

---

**DE LA CIUDAD DE TOLEDO  
2018 / 2021**

---





**EN EL PASADO SIGLO XX LAS MUJERES CONSEGUIMOS** ver reconocidos derechos tan elementales como el acceso a toda profesión, al voto, a la participación en la vida política, el divorcio o a la emancipación familiar. En el presente, el reto es lograr que la igualdad deje de ser una quimera, convirtiéndose en realidad cotidiana y permanecer todos juntos para evitar dar pasos hacia atrás. Recientes datos del Foro Económico Mundial sitúan a España en el vigésimo cuarto país del mundo en superar el desequilibrio de género y en la igualdad entre hombres y mujeres. Pese a los avances

tenidos respecto a las generaciones que nos precedieron, aún hay mucho camino para recorrer. Conscientes de ello, desde el Ayuntamiento de Toledo hemos elaborado este II Plan de Igualdad.

Una destacada activista por la Igualdad, la abogada y política Bella Absug, hizo célebre una frase diciendo que “la prueba para saber si puedes hacer un trabajo o no, no debería depender de la organización de tus cromosomas”. En la ciudad de Toledo, el porcentaje de población femenina representa el 52% del censo vecinal. Trabajar para conseguir que en nuestra capital las brechas laborales, sociales, económicas, familiares o representativas entre hombres y mujeres vayan reduciéndose es objetivo fundamental de este documento, que ha sido concebido como un Plan transversal, participativo y realista.

En este año 2018 se cumplirá el cuarenta aniversario de nuestra vigente Constitución. La misma, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. También imputa a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva. Desde el Ayuntamiento de Toledo apostamos porque ese mandato constitucional sea cada vez más firme y ajustado a las condiciones sociales de nuestro tiempo, por ello consideramos imprescindible que el compromiso de todos nuestros vecinos y vecinas en ese objetivo sea firme, decidido y constante. Este II Plan de Igualdad contribuye a ello. Cumplir con lo que en el mismo se recoge es una buena forma de conseguirlo, porque apostando por la igualdad caminamos hacia una comunidad más justa, menos discriminativa, más solidaria, más plural y, sobre todo, más enriquecedora y positiva.

**Milagros Tolón Jaime**  
Alcaldesa de Toledo





**EN LOS ÚLTIMOS TIEMPOS HEMOS AVANZADO EN IGUALDAD DE GÉNERO** y se ha producido una importante transformación social en el papel que tradicionalmente venían desempeñando las mujeres y los hombres en nuestra sociedad. Estos avances han sido posible, sin duda, gracias al impulso y el trabajo del Movimiento feminista y asociativo, como aquel pequeño grupo de mujeres que en los años 90 se manifestaban todos los martes en la plaza de Zocodover, contra la violencia de género y consiguieron la proeza de crear una red de ayuda a las mujeres en la ciudad de Toledo.

Estos logros, no obstante, pueden crear la falsa impresión de que vivimos en igualdad, pero la realidad nos sigue mostrando la existencia de relaciones sociales desiguales: violencia, feminización de la pobreza, altas tasas de desempleo femenino, brecha salarial, mayor presencia de mujeres en los cuidados, y un largo etcétera nos sigue demostrando que la lucha contra las desigualdades de género es una asignatura pendiente.

Consciente de ello, nuestro Ayuntamiento ha considerado necesario contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria, aprobando este II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la ciudad de Toledo, cuyo principal objetivo es combatir las desigualdades y superar las situaciones de discriminación que todavía persisten en una sociedad patriarcal como la nuestra.

Este documento ha sido elaborado con la participación de colectivos de mujeres, organizaciones diversas y, también, vecinos y vecinas, cuyas aportaciones han sido esenciales. Naturalmente hemos tejido compromisos y colaboraciones con el resto de áreas y departamentos del Ayuntamiento. A todos ellos, a todas ellas les agradezco profundamente su implicación y trabajo para confeccionar este II Plan, que incorpora mejoras respecto al primero, toda vez que nuestro punto de partida ha sido el diagnóstico de la situación en la ciudad y el análisis de lo realizado en el plan anterior.

Este documento contempla más de cien medidas destinadas a reducir las brechas de género, garantizar la transversalidad en la gestión municipal, promover nuevos valores para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y combatir todas las violencias que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. Espero que con la implicación de todas las áreas y niveles de la administración y, por supuesto, con los colectivos que desde la sociedad civil están trabajando en este ámbito, este plan sea beneficioso y en Toledo sigamos construyendo Igualdad.

**Inés Sandoval Tormo**  
Concejala de Igualdad



---

## ÍNDICE

---

1. INTRODUCCIÓN .....	10
2. CONTEXTO NORMATIVO .....	12
3. PRINCIPIOS RECTORES .....	18
4. ESTRUCTURA .....	22
EJE 1: CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO .....	24
EJE 2: ACCESO A LOS RECURSOS .....	28
EJE 3: NUEVOS VALORES PARA AVANZAR HACIA UNA DEMOCRACIA IGUALITARIA .....	38
EJE 4: UNA CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS SOBRE LAS MUJERES .....	44
5. MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN .....	50
1. El marco de intervención .....	51
2. Las estructuras de gestión y el sistema de coordinación ...	52
3. El sistema de implementación, seguimiento y evaluación. El proceso de mejora continua .....	55
6. VIGENCIA DEL PLAN .....	63

---

# 1\_Introducción

---

**ESTE DOCUMENTO ESTABLECE LA PROPUESTA DE ESTRUCTURA GENERAL Y LOS CONTENIDOS BÁSICOS PARA LA ACTUACIÓN ESTRATÉGICA DEL AYUNTAMIENTO DE TOLEDO EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DURANTE LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS.**

---

Esta propuesta se basa en el diagnóstico sobre la situación de la igualdad de género en el Ayuntamiento, en la experiencia acumulada por esta institución en el desarrollo de políticas de igualdad y en el resultado del **Primer Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (2010-2014)**. Así mismo se han tenido en cuenta documentos marco y referencias de otras instituciones tanto autonómica como europeas, en concreto el **Plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha** y las directrices contenidas en el **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea**.

El marco en el que se encuadra esta propuesta y su punto de partida es la consideración de la igualdad entre mujeres y hombres como un principio de gobernabilidad; la transversalidad de género como la estrategia para la acción y renovación de las políticas públicas municipales; la persistencia de desigualdades y dificultades por parte de las mujeres en el acceso y control de los recursos; y la necesidad de ir instaurando en la sociedad unos nuevos valores que permitan avanzar hacia una sociedad más democrática e igualitaria.

Por todo ello, **este es un plan de responsabilidad conjunta que implica a todo el gobierno y a las diferentes áreas de actuación municipal, correspondiendo su impulso y liderazgo a la Concejalía de Igualdad.**

---

# 2\_Contexto normativo

---

**EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS** se han producido importantes avances legislativos en los países democráticos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siendo recogidos en la normativa de los diferentes ámbitos tanto internacional como europeo y estatal.

Sin embargo, esa igualdad formal no se ha traducido en una igualdad real y efectiva por lo que a lo largo de esas décadas la estrategia y modelo de gestión de las políticas públicas en esta materia ha tenido que modificarse buscando una mayor eficiencia.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, ya recogía que los derechos de las mujeres forman parte indisoluble de los derechos humanos y obligaba a los Estados firmantes a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres.

Sin embargo, es la **IV Conferencia Mundial de las Mujeres** promovida por las **Naciones Unidas**, celebrada en Beijing en 1995 y refrendada por la Comunicación Beijing +20 de 2015 la que marca el punto de inflexión respecto a la estrategia de actuación seguida hasta entonces. Antes de dicha Conferencia, las políticas de igualdad se concebían como una serie de actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres y eran promovidas exclusivamente por organismos creados para tal fin que abordaban diversas temáticas sectoriales.

A partir de la Plataforma de Beijing, se establece un nuevo modelo, la transversalidad o *mainstreaming* de género<sup>1</sup> como principal estrategia de acción para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, señalando a las Administraciones Públicas como agentes responsables de garantizar su cumplimiento. De este modo, se produce un cambio de paradigma en las políticas de igualdad de oportunidades, con la asunción de un doble enfoque que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las medidas específicas destinadas a las mujeres.

---

---

<sup>1</sup> El *mainstreaming* de género es la reorganización de los procesos habituales de trabajo de los poderes públicos para incorporar la igualdad de género en todos los campos de actuación, a todos los niveles y en todas las etapas, por los agentes implicados en la toma de decisiones y la puesta en práctica de las políticas. Lo que implica integrar, de forma transversal, la perspectiva de género en todas las fases de intervención y gestión, desde el diseño, hasta la ejecución, el seguimiento y la evaluación.

---

## ÁMBITO EUROPEO

La Unión Europea hace suyo este cambio de paradigma. Así, el **Tratado de Ámsterdam** del año 1997, incluye de forma expresa la transversalidad de género elevando, en su segundo artículo, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres a la categoría de objetivo comunitario. De este modo, la igualdad trasciende el ámbito laboral para pasar a ser una dimensión que considerar, tal y como dicta el artículo 3, en todas las políticas de la Unión y de los Estados que la conforman.

Siguiendo esta línea, el **Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019** reafirma su compromiso de continuar el trabajo de promoción de la igualdad de género *“a través de su consideración en todos los aspectos de la intervención de la Unión”*. Para ello, centra su política cinco áreas temáticas prioritarias:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la independencia económica de mujeres y hombres.
- Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia sexista y apoyar a las víctimas.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Por último, en lo que concierne al papel de las autoridades locales en la consecución de la igualdad, la **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local** señala el papel de las administraciones locales y regionales como agentes de intervención que, por su proximidad con la población, poseen un alcance significativo a la hora de revertir las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. La carta insta a los gobiernos municipales a desarrollar planes de acción y programas para avanzar hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

La dimensión transversal de las acciones de igualdad se acompaña con una alusión directa a la introducción de la perspectiva de género en las políticas sectoriales que conforman las acciones del gobierno municipal, tales como el empleo o la planificación urbana y local. En paralelo, la carta establece el compromiso de los municipios firmantes por erradicar la violencia de género mediante la consolidación y apoyo de las estructuras existentes junto con la instauración de nuevas políticas para enfrentarla.

En lo que se refiere a la violencia de género, el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica, (Convenio de Estambul), reconoce que la violencia contra las mujeres es uno de los mecanismos sociales utilizados para mantener su subordinación respecto a los hombres. Junto a la violencia generada en las relaciones de pareja, el Convenio señala la importancia de otro tipo de violencias machistas tales como el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzado, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del “honor” o las mutilaciones genitales.

La ratificación por el Estado español en 2014 de este convenio compromete a las administraciones públicas a su cumplimiento.

---

## ÁMBITO ESTATAL

En el ámbito estatal, la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** constituye el marco normativo que establece las garantías para la consecución de la igualdad real en el contexto de las políticas estatales, autonómicas y locales en el Estado español. Esta ley, recoge en su artículo 15 el carácter transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Así mismo, la ley orgánica hace referencia a la necesidad de prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad en "los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad" (Apartado III de la Exposición de motivos). A esta novedad añade, entre sus principios generales (Artículo 14), la consideración de las mujeres como grupo de la población prioritario para la recepción de políticas activas de empleo, apuntando a la necesidad de establecer medidas para conciliar trabajo y vida personal y familiar, junto con el fomento de la corresponsabilidad en los trabajos domésticos.

En el ámbito de la representación política, la ley llama a asegurar una representación equilibrada de ambos sexos en los cargos de responsabilidad. Finalmente, la ley considera las necesidades específicas de los grupos de mujeres atravesadas por varias discriminaciones (en concreto, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad), haciendo referencia a las "singulares dificultades" en que se encuentran estas mujeres.

**La violencia de género** halla su propia arquitectura legislativa específica en la **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Dicha ley recoge en el Apartado Segundo de la exposición de motivos la necesidad de dar una respuesta global a la violencia ejercida sobre las mujeres. A tal fin, la ley abarca aspectos de carácter preventivo, educativo, social, asistencial y de atención a las víctimas, pero también normativas que inciden en las respuestas punitivas a las manifestaciones de la violencia contra las mujeres en los términos que la ley regula.

En 2017 el Congreso aprobó el **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género**, que contempla una serie de medidas que mejoran la prevención, detección de los casos y protección de las mujeres, así como una ampliación del concepto para que incluya todas las agresiones reconocidas en el Convenio de Estambul (violencia sexual, trata de mujeres, matrimonios forzosos, mutilación genital, etc.) y que no estaban contempladas en la Ley de 2004 mencionada anteriormente.

---

## ÁMBITO AUTONÓMICO

Castilla la Mancha cuenta desde el año 2010 con la **Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres**. Entre los principios de actuación que marca la ley a las administraciones autonómica y local (Artículo 4) destacan, entre otros, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, la necesidad de fomentar la conciliación de los ámbitos laboral y familiar, la im-

plantación del lenguaje no sexista en la administración, la representación equilibrada de hombres y mujeres en órganos públicos de decisión o la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

En este ámbito concreto, la **Ley 5/2001 de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas** recoge por primera vez en Castilla la Mancha medidas integrales contra la violencia de género en el ámbito de las relaciones de pareja.

Por último, el **Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla la Mancha (2011-2016)**, de acuerdo con el contexto normativo señalado, recoge en su primer eje estratégico la necesidad de introducir una cultura institucional de género por medio de modificaciones en la estructura institucional, de la reconfiguración de los procedimientos administrativos y de cambios en los agentes implicados en los procesos anteriores dirigidos a garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en la toma de decisiones, incentivar la participación de personas expertas en materia de género y de organizaciones de la sociedad civil con experiencia en la materia y reforzar la capacitación del personal de la Administración regional en análisis de género e igualdad entre mujeres y hombres.

Junto al principio de transversalidad, se establecen los de atención a la diversidad y la necesidad de innovación en los procesos y herramientas para afrontar la igualdad real.

En base a estos principios, el plan establece las siguientes temáticas como sus ejes estratégicos: la cultura institucional de género, la conciliación y la corresponsabilidad, la erradicación de la violencia de género, el empoderamiento, la autonomía económica, la educación en igualdad, la salud y calidad de vida y las mujeres y el medio rural. La relevancia de las administraciones locales en la consecución de estos objetivos se refleja mediante la referencia en el plan a su papel recogiendo la necesidad de reforzar de manera particular la transversalidad de género en el ámbito local.

---

## ÁMBITO LOCAL

En el ámbito local existe una larga trayectoria en materia de igualdad de género cuyo punto de partida se puede situar en el año 1991 con el nombramiento de la primera Concejala de Mujer y la creación de dicha Concejalía, que pasaría sus competencias a la Concejalía de Igualdad de la ciudad de Toledo creada en 2007.

En el año 1993, se crea el **Consejo Local de la Mujer** en la ciudad de Toledo. El Consejo es el órgano de participación ciudadana en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con funciones de información, control y propuestas sobre la gestión municipal en este asunto.

En 1988 se crea la **Casa de Acogida de Toledo** como primer recurso para la atención, protección y seguridad de las mujeres que se enfrentan a la violencia machista. La Casa de Acogida ofrece alojamiento y protección con plazas de acogida urgente, y plazas de larga estancia, en condiciones de seguridad, ofreciendo atención integral para la recuperación de las secuelas de la violencia de género en las mujeres y sus hijas e hijos menores promoviendo su autonomía personal. En el año 2008, el Centro de la Mujer existente hasta el momento, de gestión privada y que realizaba una atención individualizada de las mujeres, pasa a ser **Centro Municipal de la Mujer de Toledo**, de gestión pública,

como un dispositivo ambulatorio en el ámbito municipal diseñado y organizado para la atención a las mujeres en general, y a las mujeres víctimas de violencia machista en particular. Ambos recursos cuentan con cofinanciación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, al amparo de la Ley 5/2001 de prevención de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas

Desde el Centro de la Mujer de Toledo se realizan programas de intervención en distintas áreas funcionales, tales como jurídica, psicológica, de empleo y creación de empresas, de recursos sociales, para facilitar la salida del ciclo de violencia machista de las mujeres violentadas y su participación comunitaria en las mejores condiciones de normalización y calidad de vida. Por otro lado, las actuaciones del Centro de la Mujer de Toledo se dirigen a la comunidad, realizando tareas de atención comunitaria, sensibilización y fomento de la igualdad, implicando a diferentes agentes sociales que intervienen con las mujeres que enfrentan situaciones de violencia machista.

El marco que concreta y orienta las actuaciones en materia de igualdad en el ámbito local es el **Primer Plan para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres de Ayuntamiento de Toledo 2010-2014**, prorrogado hasta la elaboración del nuevo plan.

---

# 3\_Principios rectores

---

**LOS PRINCIPIOS RECTORES SON LA BASE FUNDAMENTAL SOBRE LA QUE SE CONSTRUYE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA QUE CONSTITUYE EL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE TOLEDO. CADA UNO DE ESTOS PRINCIPIOS HA DE ORIENTAR LAS ACTUACIONES CONTEMPLADAS EN LOS EJES QUE CONFORMAN SU ESTRUCTURA DOTÁNDOLA DE COHERENCIA INTERNA.**

---

**Los principios rectores son los que se presentan a continuación:**

---

### **ENFOQUE DE GÉNERO**

Es el principio básico que guiará la estrategia de intervención recogida en este documento base. Supone la aplicación de la perspectiva de género como marco de interpretación de la realidad social, para que las decisiones de actuación que se adopten desde la administración municipal tengan un impacto positivo en la igualdad de género.

La operativización de este principio implica aceptar que en nuestra sociedad existe una desigualdad estructural basada en el género, que marca la vida de las mujeres y de los hombres. La comprensión de este hecho, que se evidencia en el acceso desigual de las primeras a los recursos y en su posición de subordinación, supone a su vez la falta de reconocimiento y de poder de las mujeres, y es lo que debe orientar la actuación de la administración pública en cada uno de los ejes y áreas señalados.

La transversalidad o *mainstreaming* de género es la estrategia que aplica el enfoque de género en los procedimientos habituales de trabajo de los poderes públicos para incorporar el principio de igualdad en sus políticas.

El *enfoque de género* como principio, implica también planificar acciones positivas destinadas específicamente a las mujeres, si fuera necesario, que acompañen a acciones transversales que incidan de un modo más directo en la dimensión estructural.

---

### **NO NEUTRALIDAD**

Este principio se basa en la consideración de que los resultados de las decisiones y actuaciones de los poderes públicos tienen un impacto en las desigualdades entre mujeres y hombres, o bien reproduciéndolas o aumentándolas (si no se interviene intencionadamente hacia la igualdad) o bien transformando la realidad para eliminar las discriminaciones todavía existentes.

Existe una falsa creencia de que el trato igual a todas las personas genera igualdad, pero en una sociedad donde persisten las desigualdades de género, este trato considerado neutro incide negativamente en quienes parten de situaciones de desventaja, en este caso las mujeres.

Asumir el principio de no neutralidad implica adoptar una actitud proactiva en la gestión de las políticas públicas de igualdad, no basta con no discriminar, sino que hay que poner de manifiesto las

desigualdades que aún perduran a través del conocimiento de la situación de partida de hombres y mujeres en relación a las políticas concretas para así poder identificar su impacto de género y poderlas reformular de tal modo que queden garantizados beneficios iguales/equivalentes para mujeres y hombres.

---

## **PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES**

La participación y el liderazgo de las mujeres, como principio rector del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres, ha de entenderse como compromiso y convicción de que es un elemento imprescindible para el avance de la democracia. No hay democracia sin igualdad real, ni ésta existe si no se reconoce a las mujeres como iguales a todos los efectos.

Lo que se entiende por participación y liderazgo de las mujeres en este principio rector tiene su base en la concepción feminista del empoderamiento. El principio de participación se concibe como una condición indispensable para la igualdad real y efectiva. El liderazgo implica construir y ejercer la plena ciudadanía desde unas posiciones destacadas de las mujeres que las reconozca socialmente.

Este principio implica tener presente en la gestión de las políticas el grado de participación de las mujeres en los distintos niveles y esferas de la toma de decisiones y, de forma paralela, la puesta en práctica de las actuaciones necesarias para modificar su presencia y posición en los diferentes ámbitos sociales.

Por último, este principio compromete al reconocimiento de las mujeres como referentes sociales que, en representación de la sociedad civil, y a través, del Consejo de la Mujer de la ciudad de Toledo, canalizan las propuestas y las aportaciones del movimiento asociativo respecto a las políticas municipales de igualdad de género.

---

## **CORRESPONSABILIDAD Y COOPERACIÓN INTRAMUNICIPAL**

Los mandatos normativos vigentes respecto a la integración del principio de igualdad de género en todas las políticas públicas y en todas sus fases (planificación, ejecución y evaluación) responsabiliza al conjunto del Ayuntamiento en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

La transversalidad de dicho principio tiene incidencia directa en los ámbitos competenciales de las diferentes áreas municipales y en sus procedimientos habituales de trabajo, con la necesaria dedicación de personal y recursos para contribuir al avance conjunto hacia una sociedad más igualitaria.

Junto a la corresponsabilidad, la cohesión y la coherencia, el desarrollo de las políticas municipales en materia de igualdad de género requiere de la participación colaborativa de los diferentes agentes implicados en el diseño, ejecución y evaluación de dichas políticas, siendo, dicha colaboración, un criterio de actuación que garantiza su responsabilidad compartida y su participación activa.

---

### **GARANTÍA PRESUPUESTARIA Y DE RECURSOS**

Este principio implica un compromiso con la obtención de resultados en materia de igualdad. Su aplicación se traduce en aprobar únicamente lo que se puede financiar, asignando los recursos que posibiliten el cumplimiento eficiente de los objetivos del plan, garantizando unas condiciones laborales dignas de todas las personas que participen en él.

---

### **GARANTÍA DE TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN**

El avance en la igualdad real y efectiva necesita de un compromiso de la sociedad civil y de su colaboración en la elaboración y desarrollo de las políticas públicas dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres y, por lo tanto, así se recoge en este plan. El principio de transparencia hace posible dicha implicación de la ciudadanía al facilitar su acceso a la **información y los cauces para su participación en las decisiones que les afectan**.

---

# 4\_Estructura

---

Teniendo en cuenta los principios rectores definidos en el apartado anterior como elementos que impregnan los contenidos del plan, la estructura que se propone para este se articula en **4 ejes estratégicos** y una serie de **Áreas de intervención** que definen los ámbitos en los que se concretan las medidas a implementar para el avance de la igualdad.

Los ejes estratégicos agrupan los diferentes ámbitos de intervención que son considerados prioritarios por la institución municipal para atajar las desigualdades de género y reforzar el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres. Estos 4 ejes no son independientes entre sí, sino que están interconectados para sostener una intervención integral que favorezca el avance hacia dicha igualdad.

Para la definición de los ejes estratégicos se ha tenido en cuenta, además de las prioridades señaladas por la Concejalía de Igualdad, las conclusiones del diagnóstico realizado, tanto en lo referente al grado de transversalización del principio de igualdad en la organización municipal, como en lo referido a la situación y posición de las mujeres y los hombres del municipio de Toledo en diferentes ámbitos de la sociedad.

---

**Los ejes identificados para el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:**

<b>EJES ESTRATÉGICOS</b>	<b>EJE 1: CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO</b>
	<b>EJE 2: ACCESO A LOS RECURSOS</b>
	<b>EJE 3: NUEVOS VALORES PARA AVANZAR HACIA UNA DEMOCRACIA IGUALITARIA</b>
	<b>EJE 4: UNA CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTAS SOBRE LAS MUJERES</b>

---

## EJE 1: CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

La transversalidad de género se considera la estrategia más adecuada para avanzar en la integración del principio de igualdad en todas las políticas públicas y en todos los niveles de la administración y así queda recogido en la legislación vigente. La implantación de dicha estrategia requiere una modificación de la cultura institucional al convertir la igualdad de mujeres y hombres en un principio fundamental y vertebrador de las políticas municipales, que tienen que integrar la perspectiva de género en todas las fases de su desarrollo.

Ello supone incorporar nuevos modelos de gobernabilidad, al tener que integrar en la agenda política y en la gestión administrativa los problemas derivados de las desigualdades de género existentes, extendiendo el principio de no neutralidad, recogido como principio rector en este plan, a la cultura institucional, a las políticas municipales y a su gestión.

Las áreas de intervención de este eje están dirigidas a promover el cambio de la cultura institucional del Ayuntamiento de Toledo y para ello se contemplan medidas dirigidas a avanzar en la transversalización del principio de igualdad en la gestión municipal.

### Áreas de intervención

**1.1. Estructuras municipales, coordinación y capacitación del personal.**

**1.2. Procedimientos de trabajo y gestión administrativa.**

**OBJETIVO GENERAL DEL EJE 1: Profundizar y hacer evidente la integración de la transversalidad de género en la cultura y los procedimientos de trabajo de la administración municipal como garantía de un gobierno comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres.**

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 1.1:

#### ESTRUCTURAS MUNICIPALES, COORDINACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

**Garantizar y reforzar la estructura municipal encargada de impulsar las actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de la plantilla municipal.**

### Medidas:

- 1. Garantizar los puestos de trabajo de la Concejalía de igualdad, tanto en el Centro Municipal de la Mujer como en la Casa de Acogida.**

**Responsable:** RÉGIMEN INTERIOR.

**Indicadores de realización:** N.º de puestos de trabajo existentes.

- 2. Realización de una campaña de difusión del Centro de la Mujer y la Unidad de Igualdad, de sus funciones y actividades entre el personal municipal.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** Tipo de actividades realizadas. N.º de personas (mujeres y hombres) y áreas a las que se ha llegado.

---

**3. Designación de una persona de referencia en materia de igualdad en las diferentes áreas municipales.**

**Responsable:** TODAS LAS ÁREAS.

**Indicadores de realización:** N.º de personas designadas/N.º de áreas municipales.

---

**4. Consolidar la Unidad de Igualdad, compuesta inicialmente por personal técnico del Centro de la Mujer, como estructura encargada del desarrollo de las políticas municipales en materia de igualdad de género y del asesoramiento técnico a otras instancias municipales y dotarla presupuestariamente para el desarrollo de su actividad.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** Tipo de actuaciones realizadas para consolidar la Unidad de Igualdad.

---

**5. Elaboración del plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento.**

**Responsable:** RÉGIMEN INTERIOR.

**Indicadores de realización:** Acta del Pleno municipal en la que figure la aprobación del Plan.

---

**6. Garantizar presupuestariamente los recursos necesarios para el mantenimiento de la estructura de la Concejalía de Igualdad y para la ejecución del plan.**

**Responsable:** IGUALDAD / HACIENDA.

**Indicadores de realización:** El presupuesto municipal incluye las partidas correspondientes al personal y a la ejecución del Plan.

---

**7. Creación de una Comisión Técnica de Igualdad para la coordinación de las diferentes áreas municipales para garantizar la transversalidad de género.**

**Responsable:** IGUALDAD

**Indicadores de realización:** Acta de constitución de la Comisión. N.º de reuniones celebradas. % de mujeres y hombres den la Comisión.

---



---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:**

**Generar conocimientos y capacitación profesional en el personal político y técnico para desarrollar sus competencias en la integración del principio de igualdad en la gestión municipal.**

---

**Medidas:**

**8. Realización de cursos y jornadas formativas para la capacitación en materia de igualdad del personal técnico y político en el marco del proyecto "Unidad de Igualdad de Género". Priorizar la formación de las personas miembros de las estructuras de ejecución del Plan (Comisión Transversal de Dirección y Comisión Técnica Intramunicipal de igualdad). Difundir las convocatorias y la documentación en la intranet municipal.**

**Responsable:** RÉGIMEN INTERIOR / IGUALDAD / INFORMÁTICA.

**Indicadores de realización:** N.º de cursos y jornadas realizados. N.º de asistentes desagregados por sexo y áreas. N.º de convocatorias y documentos colgados en la intranet.

---

---

**9. Realización de acciones de capacitación del personal municipal para avanzar en la elaboración de los presupuestos municipales con perspectiva de género.**

**Responsable:** HACIENDA / RÉGIMEN INTERIOR.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de acciones realizadas. N.º de personas formadas desagregadas por sexo / N.º de personas implicadas en la elaboración de presupuestos.

---

**10. Realización de acciones formativas dirigidas al personal técnico municipal para la elaboración de informes de impacto de género.**

**Responsable:** HACIENDA / RÉGIMEN INTERIOR.

**Indicadores de realización:** N.º de acciones formativas. N.º de personas formadas por sexo/n.º de personas con implicación en la elaboración presupuestaria.

---

---

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 1.2: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

**Adaptar los procedimientos de trabajo a la legislación vigente en materia de igualdad de género y modificar los procesos de planificación para garantizar la obtención de resultados de igualdad entre mujeres y hombres**

---

#### Medidas:

**11. Generalización y sistematización de la recogida de datos desagregados por sexo en todas las áreas municipales.**

**Responsable:** TODAS LAS ÁREAS.

**Indicadores de realización:** N.º de Áreas municipales que están recogiendo datos desagregados por sexo / N.º de Áreas municipales.

---

**12. Utilización de un lenguaje no sexista en la documentación y en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.**

**Responsable:** PRENSA / INFORMÁTICA.

**Indicadores de realización:** Revisión de una muestra de documentación (solicitudes, formularios, comunicados, noticias, etc.) para comprobar la utilización de un lenguaje no sexista.

---

**13. Revisión para su actualización y cumplimiento de la instrucción reguladora relativa a la inclusión en los pliegos de cláusulas de criterios de adjudicación sociales y medioambientales.**

**Responsable:** CONTRATACIÓN.

**Indicadores de realización:** Acta de la Comisión de Gobierno con la aprobación de la nueva instrucción.

---

---

**14. Inclusión de cláusulas de igualdad en las bases reguladoras de las subvenciones, convocatorias de premios y convenios promovidos por el Ayuntamiento.**

**Responsable:** TODAS LAS ÁREAS.

**Indicadores de realización:** N.º de convocatorias de subvenciones, premios y convenios con cláusulas de igualdad / N.º de subvenciones, premios y convenios convocados.

---

**15. Implantación del equilibrio entre los sexos en los órganos colegiados (tribunales de selección de personal, jurado de premios, etc.).**

**Responsable:** TODAS LAS ÁREAS.

**Indicadores de realización:** % de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados.

---

**16. Asesoramiento de la Unidad de Igualdad a los diferentes órganos y estructuras municipales para la integración del principio de igualdad en la planificación.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de asesoramientos realizado y órgano solicitante.

---

**17. Realizar, tras la oportuna formación técnica del personal municipal, informes de impacto de género de los presupuestos municipales.**

**Responsable:** HACIENDA.

**Indicadores de realización:** Informe de impacto de género de los presupuestos municipales realizado.

---

**18. Revisión de la composición de los órganos de decisión en el Ayuntamiento e impulso de acciones destinadas a garantizar que los mismos sean paritarios. (Comisión Transversal de Dirección)**

**Responsable:** TODAS LAS ÁREAS.

**Indicadores de realización:** N.º de acciones realizadas. N.º de órganos paritarios.

---

## EJE 2: ACCESO A LOS RECURSOS

Una de las principales causas de la desigualdad entre mujeres y hombres tiene su base en el desigual acceso, uso y control de los recursos<sup>2</sup> existentes en la sociedad. Los recursos pueden ser de distinto tipo: monetarios (dinero, crédito...), económicos (propiedades, empleo...), políticos (instituciones, organizaciones...), educativos, culturales, e inmateriales (tiempo, cuidados ...). Por ello, es necesario que desde las instituciones se implementen medidas destinadas a garantizar el acceso equitativo de todas las mujeres a los recursos existentes en la sociedad. El desarrollo de las políticas públicas municipales que garantizan dicho acceso es lo que denominamos política sectorial.

Todas las áreas de intervención contenidas en este eje girarían, pues, en torno al intento de garantizar el acceso equitativo a ciertos recursos existentes y disponibles, por lo menos a aquellos respecto a los cuales la administración municipal ejerce un poder de gestión y provisión.

### Áreas de intervención

2.1. Promoción económica y empleo

2.2. Educación, cultura y deportes

2.3. Bienestar social y salud

2.4. Movilidad, accesibilidad y urbanismo

2.5. Participación ciudadana

**OBJETIVO GENERAL DEL EJE 2: Disminuir las brechas de género en el acceso a los recursos.**

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 2.1: PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

**Aumentar el acceso de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad de trato y oportunidades.**

#### Medidas:

**19. Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones relacionadas con la orientación y formación para la búsqueda de empleo realizadas desde diferentes servicios municipales.**

Responsable: EMPLEO.

Indicadores de realización: Tipo de actuaciones realizadas para incorporar la perspectiva de género. % de mujeres y hombres orientados y formados para la búsqueda de empleo.

**20. Continuación del proyecto "Mejora de la empleabilidad de las mujeres" del Centro de la Mujer.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º de mujeres atendidas. N.º de mujeres empleadas.

<sup>2</sup> Los recursos son los medios y bienes de cualquier tipo que existen a disposición de las personas para el pleno desarrollo de su vida y el desempeño de las diferentes actividades humanas.

---

**21. Realización de actuaciones dirigidas a la diversificación profesional de las mujeres.**

**Responsable:** EMPLEO / IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actuaciones realizadas. N.º de mujeres participantes.

---

**22. Garantizar medidas de acción positiva para las mujeres en los programas de empleo del Ayuntamiento, con especial atención a su acceso a aquellos empleos de profesiones en las que estén subrepresentadas.**

**Responsable:** EMPLEO.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de acciones positivas realizadas. N.º de mujeres beneficiadas. N.º de mujeres empleadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

---

**23. Impulso de la colaboración del Ayuntamiento de Toledo con otras entidades de orientación para el empleo, para que incorporen la perspectiva de género en sus servicios.**

**Responsable:** EMPLEO / IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de colaboraciones establecidas. N.º de entidades que han incorporado la perspectiva de género.

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:**

**Mejorar la colaboración con los agentes económicos y sociales para reforzar su compromiso con el logro de objetivos de igualdad de género.**

---

**Medidas:****24. Establecimiento de incentivos (premios, puntos en las baremaciones de ayudas, concursos...) a las empresas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres.**

**Responsable:** PROMOCIÓN ECONÓMICA.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de incentivos establecidos para las empresas. N.º de empresas beneficiarias.

---

**25. Asesoramiento a las empresas para la realización de planes de igualdad.**

**Responsable:** IGUALDAD / PROMOCIÓN ECONÓMICA.

**Indicadores de realización:** N.º de empresas asesoradas.

---

**26. Sensibilización y asesoramiento a agentes sociales (organizaciones empresariales, sindicatos, etc.) para la elaboración e implantación de planes de igualdad de empresa, en el marco del Pacto por el Desarrollo Económico y el Empleo de Toledo.**

**Responsable:** IGUALDAD / PROMOCIÓN ECONÓMICA EMPLEO.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades de sensibilización y orientación realizadas. N.º de entidades asesoradas.

---

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

**Aumentar las actividades de apoyo a las iniciativas emprendedoras de las mujeres hacia el trabajo autónomo y la creación de empresas.**

---

#### Medidas:

**27. Revisión desde la perspectiva de género de los materiales que se utilizan en el asesoramiento para el emprendizaje.**

Responsable: IGUALDAD / EMPLEO.

Indicadores de realización: N.º y tipo de materiales revisados/ N.º de materiales utilizados.

---

**28. Consolidación y refuerzo del proyecto de autoempleo femenino.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: Tipo de actuaciones de consolidación. N.º de mujeres atendidas. N.º de mujeres que autoemprenden.

---

**29. Implantación de medidas de apoyo para el mantenimiento de las empresas creadas por mujeres y su seguimiento después de la participación en los proyectos de emprendizaje municipales.**

Responsable: IGUALDAD / PROMOCIÓN ECONÓMICA.

Indicadores de realización: N.º y tipo de medidas de apoyo creadas. N.º de empresas que se mantienen a lo largo del año/ N.º de empresas creadas en ese año.

---

---

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 2.2.: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

**Apoyar y complementar las actuaciones de sensibilización en igualdad dirigidas a la comunidad educativa**

---

#### Medidas:

**30. Programación de actividades formativas, en colaboración con los centros educativos de la localidad y las AMPAS, destinados al alumnado en materia de igualdad de oportunidades, cambio de roles y estereotipos de género, educación afectivo sexual, respeto a la diversidad, relaciones interpersonales igualitarias y resolución no violenta de conflictos.**

Responsable: EDUCACIÓN / IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades formativas realizadas. N.º de centros y AMPAS participantes/ N.º total de centros. N.º de alumnos y alumnas participantes de los distintos niveles de enseñanza.

---

**31. Realización de talleres, en colaboración con los centros educativos y las AMPAS, sobre corresponsabilidad en el ámbito familiar y nuevos modelos de masculinidades, dirigidos a toda la comunidad educativa.**

Responsable: EDUCACIÓN / IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de talleres realizados. N.º de centros y AMPAS participantes/ N.º total de centros. N.º de alumnos y alumnas participantes de los distintos niveles de enseñanza.

---

---

**32. Introducción de contenidos de igualdad en las actividades extraescolares, campamentos urbanos y vacacionales.**

**Responsable:** EDUCACIÓN / IGUALDAD / SERVICIOS SOCIALES.

**Indicadores de realización:** N.º y Tipo de actividades realizadas con contenido de igualdad. N.º de actividades extraescolares, campamentos urbanos y vacacionales en los que se han introducido contenidos de igualdad. N.º de participantes por sexo.

---

**33. Mantenimiento de la campaña para el uso no sexista de los juguetes dirigida a padres y madres del alumnado de primaria y las escuelas infantiles municipales.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** Tipo de campaña realizado. N.º de centros de primaria y escuelas infantiles participantes/N.º total de centros de primaria y escuelas infantiles.

---

**34. Realización de actividades de impulso de la diversificación profesional de las mujeres en colaboración con los centros educativos.**

**Responsable:** IGUALDAD / EDUCACIÓN.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de centros participantes/N.º Total de centros

---

**35. Realización de acciones para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el Consejo Escolar de la ciudad.**

**Responsable:** EDUCACIÓN / IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** Tipo de acciones realizadas

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5:**

**Facilitar la participación y visibilidad de las mujeres en las diferentes actividades culturales como gestoras, creadoras y consumidoras de cultura.**

---

**Medidas:**

**36. Realización de un análisis de la presencia de las mujeres y hombres en la programación cultural, en la concesión de premios y en la participación en jurados.**

**Responsable:** CULTURA.

**Indicadores de realización:** % de mujeres y hombres presentes en la programación cultural por tipo de actividad. % de mujeres y hombres participantes en premios y premiados/as. % de mujeres y hombres por tipo de jurado.

---

**37. Visibilización de mujeres creadoras en la programación de actos culturales (exposiciones, obras teatrales, etc.).**

**Responsable:** CULTURA.

**Indicadores de realización:** Núm. Mujeres creadoras presentes en actos culturales.

---

---

**38. Impulso de la contratación de mujeres artistas en la programación cultural del Ayuntamiento.**

Responsable: CULTURA / FESTEJOS.

Indicadores de realización: % de mujeres contratadas en la programación cultural cada año de vigencia del plan.

---

**39. Realización de campañas en las bibliotecas municipales para visibilizar a las mujeres escritoras, músicas, cineastas, etc.**

Responsable: CULTURA.

Indicadores de realización: N.º y tipo de campañas realizadas.

---

**40. Creación de un fondo de obras de mujeres y obras feministas en las bibliotecas (literatura, ensayo, comic, etc.).**

Responsable: CULTURA.

Indicadores de realización: N.º y tipo de obras de mujeres y feministas adquiridas.

---

**41. Creación de un programa de “Mujer y Ciencia” en colaboración con la universidad y la comunidad educativa para apoyar y visibilizar a las mujeres en la ciencia y la ingeniería.**

Responsable: EDUCACIÓN / IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de participantes por sexo.

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6:**

**Potenciar la participación de las mujeres en las actividades deportivas y visibilizar sus logros.**

---

**Medidas:**

**42. Estudio de la participación de las mujeres, según la edad, en las diferentes disciplinas deportivas del Patronato Deportivo. Municipal.**

Responsable: DEPORTES.

Indicadores de realización: % de mujeres por edad y sexo en las diferentes disciplinas deportivas del Patronato Deportivo Municipal.

---

**43. Visibilización de los éxitos deportivos femeninos a través del departamento de prensa del Ayuntamiento.**

Responsable: DEPORTES.

Indicadores de realización: N.º y tipo de noticias aparecidas en los medios de comunicación municipales.

---

**44. Establecimiento de medidas de acción positiva para clubes deportivos femeninos de disciplinas deportivas tradicionalmente masculinizadas.**

Responsable: DEPORTES.

Indicadores de realización: N.º y tipo de acciones positivas desarrolladas. N.º de clubs beneficiarios.

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7:**

Promover valores de igualdad de género y coeducativos en la educación física y la práctica deportiva municipal.

---

**Medidas:**

- 45. Diseño de actuaciones para la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en la gestión del Patronato Deportivo Municipal.**

Responsable: DEPORTES.

Indicadores de realización: N.º y Tipo de actuaciones diseñadas.

---

- 46. Realización de campañas de sensibilización y formación dirigidas a familias y a entrenadores y entrenadoras para romper con los estereotipos en el deporte.**

Responsable: DEPORTES.

Indicadores de realización: N.º y tipo de campañas realizadas. N.º de participantes por sexo (familias, entrenadores/as).

---

---

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 2.3.: BIENESTAR SOCIAL Y SALUD**

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 8:**

Garantizar el acceso de las mujeres a la información y a los recursos municipales relacionados con el bienestar social y la salud, prestando atención a las diferentes etapas de la vida y en especial a las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad social

---

**Medidas:**

- 47. Elaboración de un mapa y una guía de recursos municipales de salud y bienestar social en general.**

Responsable: SERVICIOS SOCIALES.

Indicadores de realización: N.º y tipo de recursos municipales de salud y bienestar social existentes. N.º de guías editadas y difundidas.

---

- 48. Difusión de los recursos y servicios municipales relacionados con el bienestar social y la salud en todos los centros públicos, puntos de información municipal y espacios frecuentados por las mujeres (mercados, centros comerciales y de ocio, etc.).**

Responsable: SERVICIOS SOCIALES.

Indicadores de realización: Tipo de difusión realizado. N.º y tipo de centros en los que se ha realizado la difusión.

---

- 49. Elaboración de la información de los recursos en los idiomas con mayor presencia en la ciudad.**

Responsable: SERVICIOS SOCIALES.

Indicadores de realización: N.º de folletos informativos editados y difundidos. N.º de idiomas utilizados.

---

- 
- 50. Realización de un estudio con enfoque de género sobre el tipo de prestaciones sociales que se proporcionan en el municipio considerando la diversidad y los colectivos a la que van dirigidas (menores, jóvenes, personas mayores, diversidad funcional, discapacidad) para detectar si existen desigualdades.**

**Responsable:** SERVICIOS SOCIALES.

**Indicadores de realización:** Tipo de prestaciones sociales municipales por colectivos. Personas beneficiarias en cada una por sexo.

---

- 51. Refuerzo del acceso a los servicios de atención a la infancia para las familias con necesidades específicas: numerosas, monoparentales, con hijos e hijas con capacidades diferentes y de parto múltiple, teniendo en cuenta la renta familiar.**

**Responsable:** SERVICIOS SOCIALES.

**Indicadores de realización:** Tipo de medidas de refuerzo realizadas. N.º de familias atendidas por tipo.

---

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 9:**

**Mejorar el acceso y condiciones de los servicios de cuidados, así como las de las personas dedicadas a ellos.**

---

#### **Medidas:**

- 52. Elaboración y difusión de un mapa de los recursos existentes en la ciudad para los cuidados de personas dependientes (mayores, menores, personas con diversidad funcional, etc.).**

**Responsable:** ACCESIBILIDAD / SERVICIOS SOCIALES.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de recursos existentes en la ciudad para los cuidados. N.º de ejemplares del mapa difundidos.

---

- 53. Consolidación y ampliación de los servicios destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ludotecas, campamentos urbanos, etc.).**

**Responsable:** SERVICIOS SOCIALES.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de servicios ampliados. N.º de personas que los han utilizado por sexo.

---

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 10:**

**Garantizar la salud psicosocial de las mujeres y en especial de las más vulnerables y de las que se enfrentan a la violencia machista.**

---

#### **Medidas:**

- 54. Realización de actividades de apoyo a la mejora de la autoestima, la gestión de estrés y la ansiedad dirigidas a mujeres en las que la cuestión de género juega un papel determinante en el origen y mantenimiento de sus problemas.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de mujeres participantes.

---

---

**55. Continuación y refuerzo de los grupos terapéuticos y los talleres de técnicas psicoterapéuticas complementarias para mujeres que enfrentan violencias machistas.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º de grupos y talleres realizados. N.º de mujeres participantes.

---

**56. Continuación y refuerzo de las actividades de educación nutricional dirigidas a mujeres y hombres de las diferentes edades para prevenir los trastornos de la alimentación (anorexia, bulimia y otros trastornos, etc.).**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de participantes por sexo.

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11:**

**Garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en la ciudad de Toledo.**

---

**Medidas:**

**57. Realización de actividades de información y sensibilización sobre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como de los recursos existentes.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas.

---

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 2.4.: MOVILIDAD, ACCESIBILIDAD Y URBANISMO**

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12:**

**Facilitar la accesibilidad y movilidad de las mujeres para su acceso a los recursos sociales municipales.**

---

**Medidas:**

**58. Difusión de los recursos sociales municipales entre las asociaciones de personas con diversidad funcional y discapacidad.**

Responsable: ACCESIBILIDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades de difusión. N.º y tipo de asociaciones participantes.

---

**59. Colaboración con asociaciones de personas con diversidad funcional y discapacidad para apoyar el acceso de las mujeres con dificultades a los recursos municipales.**

Responsable: ACCESIBILIDAD IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de colaboraciones establecidas. N.º de asociaciones colaboradoras.

---

---

**60. Facilitar el acceso de las mujeres a la administración electrónica municipal por medio de formaciones específicas sobre su utilización.**

Responsable: TRANSPARENCIA PARTICIPIACIÓN.

Indicadores de realización: N.º de formaciones realizadas. N.º de mujeres participantes.

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 13:**

**Visibilizar a las mujeres en la señalética de la ciudad.**

---

**Medidas:**

**61. Conocimiento del grado de presencia de las mujeres en la ciudad (calles, monumentos, edificios, etc.) para adoptar actuaciones que refuercen dicha presencia.**

Responsable: URBANISMO PATRIMONIO.

Indicadores de realización: N.º de mujeres presentes en la ciudad por tipo de presencia. N.º y tipo de actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres.

---

**62. Introducción en las diferentes señales de la ciudad (tráfico, semáforos, turísticas, etc.) de imágenes que visibilicen a las mujeres.**

Responsable: MOVILIDAD.

Indicadores de realización: N.º de señales de la ciudad con imágenes que visibilizan a las mujeres.

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 14:**

**Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones urbanísticas.**

---

**Medidas:**

**63. Establecimiento de un procedimiento de consulta al Consejo Local de la Mujer en la elaboración de Planes de Ordenación municipal participativos.**

Responsable: URBANISMO / IGUALDAD.

Indicadores de realización: Consulta realizada.

---

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 2.5.: PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 15:**

**Fomentar la integración del principio de igualdad de género en el movimiento asociativo de la ciudad de Toledo.**

---

**Medidas:**

**64. Conocer la presencia de mujeres en las asociaciones del municipio y su participación en los órganos de dirección.**

Responsable: PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Indicadores de realización: % de mujeres y hombres en las asociaciones del municipio por tipo de asociación. % de mujeres y hombres en los cargos de dirección por tipo de asociación.

---

---

**65. Instauración de incentivos que favorezcan a las asociaciones que tengan una presencia equilibrada de mujeres en sus órganos de dirección.**

**Responsable:** PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

**Indicadores de realización:** Tipo de incentivos instaurados. N.º y tipo de asociaciones beneficiadas.

---

**66. Realización de actividades de formación en igualdad de género para las directivas del movimiento asociativo.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º de acciones formativas realizadas. N.º de asociaciones participantes. % de mujeres y hombres participantes.

---

**67. Desarrollo de acciones en los centros municipales de personas mayores para lograr un equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de dirección, realizando actuaciones permanentes de formación en igualdad.**

**Responsable:** SERVICIOS SOCIALES.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de acciones realizadas. N.º de personas participantes.

---

**68. Asesoramiento a las asociaciones para la integración de la perspectiva de género en los proyectos que realicen y especialmente en los subvencionados.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de asesoramientos realizados. N.º y tipo de asociaciones asesoradas.

---

**69. Inclusión de cláusulas en los convenios y bases reguladoras de las subvenciones que primen a las asociaciones que realicen proyectos con perspectiva de género y tengan equilibrio de sexos en sus juntas directivas.**

**Responsable:** TODAS LAS ÁREAS.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de cláusulas incluidas. % de convocatorias de subvenciones con cláusulas por áreas.

---

### EJE 3: NUEVOS VALORES PARA AVANZAR HACIA UNA DEMOCRACIA IGUALITARIA

A pesar de los cambios sociales conseguidos, los valores que existen y se difunden en nuestra sociedad siguen estando impregnados de la cultura patriarcal, en la que se transmite la superioridad jerárquica de los hombres sobre las mujeres y una mayor valoración y reconocimiento de sus logros. La socialización diferencial de género hace que dichos valores estén muy arraigados en nuestras creencias, comportamientos, formas de entender y explicar el mundo, lo que conduce a la reproducción de las discriminaciones y desigualdades de género.

Si el anterior eje trataba de la necesidad de equiparar el acceso de mujeres y hombres a los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y desarrollar su vida, este eje se centra en abordar aquellas medidas necesarias para empoderar a las mujeres.

El concepto de empoderamiento (consolidado en la IV Conferencia Internacional de la ONU sobre las Mujeres celebrada en 1995 en Beijing) se refiere al proceso por el que las mujeres adquieren autonomía y no solo acceden a los recursos, sino que pueden ejercer control sobre ellos teniendo presencia en los procesos de toma de decisiones.

Los cambios que poco a poco se van introduciendo en nuestra sociedad, en cuanto a una reformulación y reconfiguración de lo que se entiende por ser mujer u hombre (ruptura de los roles de género y estereotipos), requieren para su extensión y profundización de la corresponsabilidad social y de procesos de trabajo conjunto de los diferentes agentes y organizaciones que conforman el tejido social.

**La corresponsabilidad social** conlleva la implicación de los diferentes agentes sociales y del conjunto de la ciudadanía en la asunción y puesta en práctica de esos nuevos valores que, rompiendo con la asignación tradicional de roles, acabe con la subordinación de las mujeres y conduzca a una sociedad igualitaria en la que unas y otros compartan los espacios productivos y reproductivos.

Para que los cambios que poco a poco se van produciendo se extiendan, es necesaria, también, una **corresponsabilidad en los cuidados**, revalorizando y reconociendo su importancia para el bienestar de toda la población.

Esta corresponsabilidad es condición necesaria para cambiar el modelo tradicional de distribución de espacios y tiempos entre los sexos y, así, poder garantizar el ejercicio del pleno derecho de ciudadanía a las mujeres, condición esencial para la democracia igualitaria.

Las áreas de intervención en este eje recogen medidas que favorecen el cambio de valores, propiciando la extensión de ese nuevo modelo y fomentando la participación equilibrada de las mujeres en los diferentes espacios de poder, de modo que unas y otros se "recoloquen" en la sociedad y puedan colaborar en el avance hacia esa democracia igualitaria.

## Áreas de intervención

3.1. Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres

3.2. Corresponsabilidad social para la igualdad

3.3. Corresponsabilidad en los cuidados

**OBJETIVO GENERAL DEL EJE 3:** Favorecer la implantación en la sociedad toledana de valores igualitarios, potenciando el cambio de los roles de género por medio del empoderamiento de las mujeres y el fomento de la corresponsabilidad social y en los cuidados.

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 3.1.: EMPODERAMIENTO

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Visibilizar y reconocer a mujeres toledanas relevantes e impulsar nuevos liderazgos.

#### Medidas:

**70. Diseño e implementación progresiva de una Escuela para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres toledanas.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: Actuaciones realizadas para el diseño y creación de la escuela.

**71. Realización de actuaciones que fomenten la presencia y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los diferentes ámbitos sociales.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actuaciones realizadas.

**72. Realización de acciones formativas para el empoderamiento individual de las mujeres (talleres de liderazgo, asertividad, etc.).**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de mujeres participantes.

**73. Visibilizar la trayectoria de mujeres ilustres que hayan vivido en Toledo a través de diferentes medios (nombres en calles, publicaciones del archivo municipal, promoción de libros, rutas por la ciudad, espacios radiofónicos, etc.).**

Responsable: URBANISMO / CULTURA / ARCHIVO.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades de visibilización de las toledanas ilustres realizadas.

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

**Reconocer al movimiento asociativo de mujeres como órgano de interlocución con el Ayuntamiento.**

---

#### Medidas:

**74. Consolidación del Consejo Local de la Mujer como órgano de consulta e interlocución del Ayuntamiento con el movimiento asociativo de mujeres para la implementación de la igualdad en la ciudad de Toledo.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º de reuniones anuales del Consejo. % medio de asistentes en relación con el número total de miembros.

---

**75. Apoyo municipal para impulsar redes de coordinación de las asociaciones de mujeres, que propicien un tejido asociativo dinámico que contribuya a su empoderamiento y ayude a crear un contexto favorable a la integración del enfoque de género en las organizaciones de otros ámbitos de intervención.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de redes creadas. N.º de asociaciones participantes

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

**Apoyar a las asociaciones de mujeres como espacios en los que se contribuye al empoderamiento de las mujeres.**

---

#### Medidas:

**76. Promover la formación continua en igualdad en el Consejo Local de la Mujer.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º de acciones formativas realizadas. N.º de participante. % de personas formadas sobre el total de miembros del Consejo.

---

**77. Asesoramiento técnico a las asociaciones de mujeres en aquellos aspectos es los que necesiten un apoyo especializado.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de asesoramiento realizado. N.º de asociaciones asesoradas.

---

**78. Realización de actividades formativas a las asociaciones integrantes del Consejo de la Mujer.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades formativas realizadas. % de asociaciones participantes en relación con las que pertenecen al Consejo. % de mujeres y hombres participantes

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:**

Promover actuaciones que contribuyan a modificar el uso diferenciado por sexos de las nuevas tecnologías de la información, especialmente en el caso de las redes sociales.

---

**Medidas:**

**79. Realización de actividades de formación para mujeres para la elaboración de contenidos en internet (wikipedia, blogs, youtube, etc.) relacionados con su reconocimiento y visibilización.**

**Responsable:** IGUALDAD / INFORMÁTICA.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades de formación realizadas. N.º de mujeres participantes.

---

**80. Campañas de sensibilización sobre usos alternativos de las redes sociales que modifiquen el uso diferenciado por sexos existente.**

**Responsable:** IGUALDAD / JUVENTUD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de campañas realizadas.

---

---

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 3.2.: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL**

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5:**

Promover espacios de reflexión en los diferentes ámbitos de la sociedad sobre los roles y los mandatos de género y realizar actuaciones de sensibilización para visibilizar la construcción de nuevos modelos.

---

**Medidas:**

**81. Realización de actividades de visibilización y promoción de los cambios que se producen en los roles de género para contrarrestar los modelos tradicionales (concurso de cortos, vídeos, blogs, programas de radio, cuñas publicitarias, etc.).**

**Responsable:** IGUALDAD / JUVENTUD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades realizadas.

---

**82. Actividades de formación en las AMPAS y la comunidad educativa dirigidos a un análisis crítico del sistema de socialización diferencial.**

**Responsable:** IGUALDAD / EDUCACIÓN.

**Indicadores de realización:** N.º de actividades formativas realizadas. N.º de AMPAS y otros colectivos educativos participantes. N.º de participantes por sexo.

---

**83. Campaña de sensibilización sobre nuevos modelos de masculinidad y feminidad a través de las redes sociales.**

**Responsable:** IGUALDAD / JUVENTUD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades realizadas.

---

---

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 6:

Hacer de Toledo una ciudad comprometida con la igualdad de las mujeres y con los derechos de los colectivos LGTBI.

---

#### Medidas:

**84. Diseño de actuaciones de educación afectivo-sexual y de orientación sexual, fundamentalmente entre la juventud.**

Responsable: JUVENTUD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actuaciones realizadas. N.º de participantes por sexo.

---

**85. Realización de seminarios de sensibilización dirigidos a las AMPAS sobre diversidad sexual.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º de seminarios realizados. N.º de AMPAS participantes/ Total de AMPAS. N.º de participantes por sexo.

---

**86. Realización de actividades (campañas, jornadas, seminarios, etc.) de sensibilización sobre los derechos de los colectivos LGTBI y contra la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia, dirigidos a la ciudadanía.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de personas participantes.

---

**87. Visibilización en la señalética de la ciudad (semáforos) de la diversidad sexual.**

Responsable: MOVILIDAD.

Indicadores de realización: N.º de señales instaladas.

---

---

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 3.3.: CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

---

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 7:

Contribuir a la ruptura de la idea de los cuidados como una capacidad innata y una tarea de las mujeres asegurando que en los recursos y servicios municipales no se reproducen los estereotipos.

---

#### Medidas:

**88. Diseño de iniciativas municipales que contribuyan a visibilizar y valorar los cuidados (campañas, jornada, etc.).**

Responsable: IGUALDAD / SERVICIOS SOCIALES.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de participantes por sexo.

---

---

**89. Introducción en las actividades culturales y de ocio de la infancia, juventud y personas mayores de contenidos relacionados con la corresponsabilidad en los cuidados.**

**Responsable:** SERVICIOS SOCIALES / JUVENTUD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades en las que se ha incluido la corresponsabilidad.

---

**90. Fomento de la corresponsabilidad en el ámbito familiar entre el alumnado de primaria manteniendo el proyecto “Construimos igualdad jugando”.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º de Centros de primaria participantes/N.º de Centros existentes. N.º de participantes por sexo.

---

**91. Impulso progresivo de espacios para el cuidado infantil o de otros colectivos en los actos municipales que permitan a asistencia a los mismos de mujeres y hombres.**

**Responsable:** TODAS LAS ÁREAS.

**Indicadores de realización:** N.º de actos municipales con espacios para el cuidado infantil o de otros colectivos.

---

## EJE 4: UNA CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS SOBRE LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de las desigualdades de género, siendo cada vez mayor el rechazo tanto en las instituciones públicas y privadas como en los movimientos civiles o la ciudadanía en general.

La erradicación de este tipo de violencia está en las agendas políticas, respondiendo tanto a una necesidad social como a una demanda de la ciudadanía. Los recursos específicos (jurídicos, de protección, sociales...) dedicados a las mujeres que se encuentran en esta situación han tenido una gran evolución, sin embargo, acabar con las violencias machistas requiere abordar las bases de la desigualdad de género.

La reducción estructural de las violencias machistas requiere de una serie de actuaciones previas y complementarias que contribuyan a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres propiciando la interiorización de unos nuevos valores, de los que trata el eje anterior, que favorezcan un cambio en los roles de género tradicionales que actualmente favorecen las relaciones de violencia.

Las áreas de intervención en este eje comprenden medidas que favorecen el avance hacia su erradicación abarcando diferentes tipos de violencias machistas, tanto las que se dan en el seno de las relaciones de pareja como fuera de ella (agresiones sexuales, acoso sexual, explotación sexual, etc.).

### Áreas de intervención

4.1. Violencia machista en las relaciones afectivas

4.2. Otras manifestaciones de la violencia machista

**OBJETIVO GENERAL DEL EJE 4: Avanzar en la erradicación de las diferentes manifestaciones de la violencia machista para hacer de Toledo una ciudad segura y respetuosa con las mujeres.**

---

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 4.1.: VIOLENCIA MACHISTA EN LAS RELACIONES AFECTIVAS

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Fortalecer las actividades de detección, sensibilización y prevención de las violencias machistas entre la ciudadanía de Toledo.

---

#### Medidas:

**92. Realización de actuaciones de sensibilización dirigidas a la población para su implicación en la detección y denuncia de actos de violencia machista.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actuaciones realizadas.

---

**93. Sistematización y coordinación en la recogida de datos sobre la violencia machista.**

Responsable: IGUALDAD / SEGURIDAD CIUDADANA.

Indicadores de realización: N.º y tipo de acciones realizadas para sistematizar la recogida de datos. N.º y tipo de entidades implicadas participantes.

---

**94. Sensibilización dirigida a las madres/padres para la detección de violencia machista sobre menores a través de las TICs.**

Responsable: IGUALDAD / EDUCACIÓN.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de participantes por sexo.

---

**95. Campaña de sensibilización y creación de espacios de igualdad y aprendizaje entre la juventud para el reconocimiento y detección de violencias machistas mediante TICs.**

Responsable: IGUALDAD / JUVENTUD.

Indicadores de realización: Tipo de campaña realizada. N.º de espacios de igualdad creados. N.º de participantes por sexo.

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Reforzar la coordinación interinstitucional y el trabajo en red de los diferentes agentes para garantizar una intervención inmediata e integral y una optimización de los recursos.

---

#### Medidas:

**96. Elaboración de un protocolo local de actuación frente a la violencia de machista, previa detección de los puntos fuertes y áreas de mejora en la coordinación e intervención existente.**

Responsable: ÁREAS IMPLICADAS.

Indicadores de realización: Documento del protocolo. N.º de áreas y otros organismos implicados participantes en la elaboración.

---

---

**97. Realización de actividades de formación para el personal municipal y los equipos que intervienen en diferentes ámbitos (policía local, servicios sociales, salud, educación, etc.).**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º de actividades formativas. N.º de participantes por ámbitos y sexo.

---

**98. Promoción de la colaboración interadministrativa en el municipio para el desarrollo y ejecución del Pacto de Estado contra la violencia de género.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** Tipo de actuaciones realizadas para colaborar. N.º y tipo de organismos participantes.

---

**99. Impulso de la colaboración con centros de salud y hospitales del municipio para la realización de acciones de sensibilización y de formación con el personal sanitario en materia de igualdad de género y detección y actuación ante casos de violencia machista.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de acciones de sensibilización y formación realizadas en colaboración con centros de salud y hospitales. N.º de participantes por sexo.

---

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

**Facilitar el acceso de las mujeres que enfrentan la violencia a los recursos existentes en el municipio para su empoderamiento y reparación.**

---

#### **Medidas:**

**100. Difundir información sobre los recursos existentes en centros públicos municipales.**

**Responsable:** PARTICIPACIÓN CIUDADANA / IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** Tipo de acciones de difusión. N.º de centros públicos participantes.

---

**101. Elaboración de la información sobre los recursos en los idiomas con mayor presencia en la ciudad.**

**Responsable:** SERVICIOS SOCIALES.

**Indicadores de realización:** N.º de publicaciones editadas. N.º de idiomas.

---

**102. Garantizar la gestión pública municipal de los servicios sociales especializados de asesoramiento jurídico, psicológico social y laboral para mujeres que afrontan la violencia machista (centro de la mujer).**

**Responsable:** RÉGIMEN INTERIOR / IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** Concurrencia municipal a convocatorias de subvención para la gestión directa municipal de Centro de la Mujer

---

---

**103. Garantizar la gestión pública municipal de los recursos de acogida y protección a las mujeres en situación de riesgo que afrontan la violencia machista (casa de acogida).**

**Responsable:** RÉGIMEN INTERIOR / IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** Concurrencia municipal a convocatorias de subvención para la gestión directa municipal de Centro de la Mujer

---

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 4.2.: OTRAS MANIFESTACIONES DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

**Ampliar el rechazo social e institucional antes las diferentes manifestaciones de la violencia machista.**

---

#### Medidas:

**104. Inclusión en la organización de las fiestas y otros eventos de actuaciones coordinadas de prevención y atención a las agresiones sexuales.**

**Responsable:** FESTEJOS.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actuaciones realizadas. Tipo de organizaciones que intervienen en la coordinación.

---

**105. Elaboración de un mapa con los diferentes tipos de violencias machistas presentes en la ciudad con datos que posibiliten hacer un seguimiento de su evolución.**

**Responsable:** SEGURIDAD CIUDADANA.

**Indicadores de realización:** Tipos e incidencia de los diferentes tipos de violencias machistas en la ciudad.

---

**106. Apoyo de las iniciativas dirigidas a que los hombres (adolescentes, jóvenes y adultos) se posicionen y rechacen de forma activa todo tipo de violencias machistas.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actuaciones. N.º de hombres por edad participantes.

---

**107. Diseño de actividades formativas de sensibilización y prevención de la violencia machista, en colaboración con los centros educativos y las AMPAS dirigidos a preadolescentes, prestando especial atención al aprendizaje de un buen uso de las tecnologías y ofreciendo pautas para la detección y actuación ante manifestaciones de abuso machista en las TICs (sexting, grooming, cyberbullying, etc.).**

**Responsable:** EDUCACIÓN / IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades formativas realizadas. N.º de centros educativos y AMPAS participantes. N.º de preadolescentes por sexo participantes.

---

---

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 5:

Garantizar la información y el acceso a los servicios públicos y comunitarios de apoyo a las mujeres que enfrentan situaciones de violencia machista no relacionadas con las relaciones afectivas.

---

#### Medidas:

**108. Realización de actividades de información y formación sobre los diferentes tipos de violencias machistas contra las mujeres,**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas. Tipo de público informado y formado por sexo.

---

**109. Realización de campañas específicas de información y formación de violencia machista sobre colectivos LGTBI.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de campañas realizadas. N.º de participantes por sexo.

---

**110. Refuerzo de los recursos para la información y la atención a mujeres que enfrentan este tipo de violencias machistas.**

Responsable: IGUALDAD.

Indicadores de realización: N.º y Tipo de recursos nuevos. N.º de mujeres atendidas.

---

**111. Realización de actividades de sensibilización contra la explotación sexual y la trata de mujeres.**

Responsable: IGUALDAD / JUVENTUD.

Indicadores de realización: N.º y tipo de actividades realizadas.

---

**112. Adopción de medidas de acción positiva en los programas de empleo del ayuntamiento para favorecer la inserción laboral de mujeres con discriminación múltiple (transexuales, en situación de prostitución, diversidad funcional etc.).**

Responsable: EMPLEO.

Indicadores de realización: N.º y tipo de medidas de acción positiva realizadas. N.º de mujeres beneficiarias.

---

---

**113. Realización de actuaciones que aseguren que las mujeres en situación de prostitución están exentas de cualquier tipo de sanción o criminalización por ello y tienen acceso a los recursos municipales existentes (seguridad, apoyo legal), así como oportunidades y facilidades para dar a conocer casos de explotación sexual.**

**Responsable:** IGUALDAD / SERVICIOS SOCIALES / SEGURIDAD CIUDADANA.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actuaciones realizadas. N.º de mujeres en esta situación atendidas.

---

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 6:**

**Avanzar en la prevención y atención de otro tipo de violencias machistas no relacionadas con las relaciones afectivas.**

---

#### **Medidas:**

**114. Inclusión en la organización de todas las fiestas locales y otros eventos de protocolos y/o acciones de prevención y atención a las agresiones sexistas.**

**Responsable:** FESTEJOS

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actuaciones realizadas. N.º de fiestas en las que se ha actuado. N.º de protocolos establecidos.

---

**115. Difusión de la información sobre los recursos existentes de atención a mujeres que han sufrido algún tipo de violencia machista no relacionada con las relaciones afectivas.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y tipo de actividades de difusión realizadas.

---

**116. Apoyo y asesoramiento técnico a las empresas para que elaboren protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

**Responsable:** IGUALDAD / PROMOCIÓN ECONÓMICA.

**Indicadores de realización:** N.º de empresas asesoradas.

---

**117. Actividades de información y sensibilización contra la mutilación genital femenina.**

**Responsable:** IGUALDAD.

**Indicadores de realización:** N.º y Tipo de actividades de información y sensibilización.

---

# 5\_Modelo de gestión del Plan

---

**ESTE PLAN DE IGUALDAD ESTÁ CONCEBIDO COMO UN PLAN GENERAL PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CIUDAD DE TOLEDO. PARA ELLO, SE ESTABLECEN UN SERIE DE EJES ESTRATÉGICOS CON DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS A ALCANZAR. EN LA EJECUCIÓN DEL MISMO SE IMPLICARÁN LAS DIFERENTES ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN MUNICIPAL.**

---

Su implementación requiere, pues, de una rigurosa y adecuada planificación de los procesos de trabajo que garantice el cumplimiento eficaz de las medidas que contiene.

El modelo de gestión define la estrategia concreta para su ejecución, facilitando la consecución de los objetivos planteados y permitiendo obtener una valiosa información sobre los obstáculos y dificultades que puedan aparecer a lo largo de su desarrollo. El análisis y la reflexión de la información recopilada será un importante apoyo en la realización de las propuestas de mejora y los reajustes que sean necesarios a lo largo de su vigencia.

El modelo de gestión se basa en los siguientes elementos clave:

- 1. El marco de intervención.**
- 2. Las estructuras de gestión y el sistema de coordinación.**
- 3. El sistema de mejora continua: implementación, seguimiento y evaluación.**

---

## **1. EL MARCO DE INTERVENCIÓN**

En este apartado se señala el contexto que hay que tener en cuenta para desarrollar las actuaciones del Plan de Igualdad. Contexto que se concreta en:

- Los documentos jurídicos y administrativos que establecen las competencias de los municipios en las diferentes áreas de intervención que se abordan en el Plan, así como los mandatos en materia de igualdad que de ellos se derivan y que deben ser asumidos, siempre, dentro de esas competencias.
- El marco normativo de referencia ya mencionado en este documento y, fundamentalmente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se definen una serie de conceptos que es necesario tener claros para orientar las actuaciones adecuadamente y alinearlas con la legislación existente (discriminación directa, indirecta, el concepto de transversalidad, etc.); la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la violencia de género y la Ley 5/2001 de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas de ámbito autonómico.
- Los principios rectores de este Plan, recogidos en un apartado anterior y que suponen las claves comunes que deben guiar las actuaciones.

## 2. LAS ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y EL SISTEMA DE COORDINACIÓN

### Las estructuras de gestión

Este plan, como compromiso con la igualdad de género del Ayuntamiento de Toledo, contiene la planificación estratégica de las políticas públicas municipales en esta materia para los próximos años. Por ello, para cumplir la normativa vigente y como requisito para implementar la transversalidad de género, se requieren una serie de estructuras que garanticen su carácter integral y que aseguren que dicha transversalidad se promueve en todos los ámbitos en todas las decisiones.

Una de las claves, por tanto, para el éxito de su implantación y desarrollo es la participación colaborativa de los diferentes agentes implicados en la realización de sus medidas.

Las estructuras que soportan y garantizan la ejecución del Plan de igualdad se concretan en:

- **La Concejalía de Igualdad**, como órgano competente en la materia tiene un papel promotor e impulsor del desarrollo del Plan. Dado el modelo de corresponsabilidad y participación establecido en el presente plan ostenta la interlocución con todas las estructuras participantes en la ejecución del mismo junto con el resto de concejalías. Entre sus funciones están:
  - Coordinar e impulsar la puesta en marcha del Plan y asesorar a las áreas municipales de las diferentes concejalías implicadas en el desarrollo y avance del enfoque de género en la política municipal.
  - Coordinar la programación anual de las medidas a ejecutar.
  - Convocar las reuniones de la Comisión Transversal de Dirección y de la Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad y del Consejo Local de la Mujer
  - Recoger anualmente la información de las diferentes concejalías de la realización de las medidas sobre las que tienen la responsabilidad para realizar el informe de seguimiento.
  - Recoger las propuestas de mejora que aporten las demás concejalías para incorporarlas al Plan.
  - Elaborar el informe de evaluación al finalizar su vigencia.

El equipo de la concejalía está integrado por la concejala competente en la materia, la jefatura de servicio del área, las técnicas de igualdad y la unidad administrativa gestora.

- **La Comisión Transversal de Dirección**, que actuará como órgano de dirección y seguimiento del Plan que garantiza la implantación de la estrategia de la transversalidad de género. Entre sus funciones están:

- Proponer, a la Comisión Transversal de Dirección, la programación anual de las medidas de su responsabilidad a desarrollar.
- Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo técnico del Plan.
- Aprobar la planificación anual de ejecución de las medidas contenidas en el Plan.
- Aprobar los informes de seguimiento y de evaluación.

Esta Comisión estará formada por las personas responsables de las diferentes concejalías.

- **La Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad**, es la responsable técnica de impulsar la puesta en marcha, ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, estando entre sus funciones:

- Proponer la programación anual de las medidas de su responsabilidad del Plan a desarrollar, en función de la temporalización marcada para cada una de ellas, para elevarla a su aprobación por la Comisión Transversal de Dirección.
- Recabar la información sobre la ejecución de las medidas del Plan, del ámbito de su concejalía, para la realización del informe de seguimiento anual y el de evaluación al finalizar la vigencia del Plan, para llevarlo a su aprobación en la Comisión Transversal de Dirección.
- Informar a sus respectivas concejalías de los contenidos del plan y del desarrollo de sus actuaciones conforme se vayan implementando.

Esta comisión la integrarán las personas designadas en cada concejalía como referentes en materia de igualdad.

- **El Consejo Local de la Mujer**, es el órgano de participación ciudadana en materia de igualdad que ejerce funciones de consulta, información y difusión del desarrollo del Plan.

### El sistema de coordinación

La implementación del Plan de igualdad, teniendo en cuenta su característica de necesitar la participación colaborativa de los diferentes agentes que intervienen en su ejecución, necesita de un sistema de coordinación que facilite la organización de su desarrollo, seguimiento y evaluación.

Una vez que se han establecido las estructuras sobre las que recae la coordinación, el procedimiento seguirá los siguientes pasos:

- Una vez aprobado el Plan, cada año de su vigencia, la Concejalía de Igualdad convocará a la Comisión Técnica Intramunicipal para examinar las medidas a ejecutar a lo largo de dicho año. Dichas medidas, con sus responsables e indicadores de realización quedarán acordadas y se reflejarán en un documento anual de ejecución que se elevará para su aprobación a la Comisión Transversal de Dirección.

- La programación anual se presentará para su conocimiento y consulta y, si se considera oportuno, al Consejo Municipal de la Mujer.
- La Concejalía de Igualdad, a través de la Unidad de Igualdad de Género, remitirá las medidas comprometidas y sus indicadores a las concejalías responsables de su ejecución para su puesta en marcha a lo largo del año y las necesidades de coordinación si la medida a ejecutar precisa de la colaboración de otras concejalías o áreas.
- A finales de año, las concejalías responsables de las medidas remitirán a la Unidad de Igualdad de Género una memoria con el grado de ejecución alcanzado, los datos de los indicadores de realización, las dificultades y obstáculos encontrados y las propuestas de mejora. Con la información recabada, la Unidad de Igualdad de Género elaborará el informe de seguimiento anual.
- El informe de seguimiento anual se presentará en una reunión de la Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad para su acuerdo y, elevación a la Comisión Transversal de Dirección. El informe de seguimiento se llevará, asimismo, a una reunión del Consejo Local de la Mujer para su conocimiento.
- En la misma convocatoria de la Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad, o si es necesario, en una nueva convocatoria a principios de año, se planificarán las medidas a desarrollar en el siguiente año, volviendo a iniciarse el ciclo descrito en este epígrafe.
- Cuando finalice la vigencia del Plan, la Unidad de Igualdad de Género elaborará el informe de evaluación final a partir de la información recogida en los de seguimiento y de las aportaciones realizadas por las personas que componen la Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad. Dicho informe se presentará en la Comisión Transversal de Dirección y en el Consejo Municipal de la Mujer.

Como se ha mencionado, la Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad se reunirá el primer año una vez para convenir la planificación de las medidas a desarrollar en dicho año y una segunda vez para realizar el informe de seguimiento de lo ejecutado. En los años sucesivos, podrá realizarse una única convocatoria para el seguimiento de lo realizado el año anterior y la planificación del siguiente.

Junto a las reuniones ordinarias, se podrán convocar las extraordinarias que se consideren pertinentes.

La Comisión Transversal de Dirección se reunirá una vez al año para tener conocimiento del seguimiento del Plan y aprobar la planificación del año siguiente.

---

---

### 3. EL SISTEMA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. EL PROCESO DE MEJORA CONTINUA

El Plan de Igualdad por su carácter estratégico, las medidas que contiene y el número de agentes implicados, requiere, además del compromiso político y de la dotación de recursos, de una planificación de su implementación, seguimiento y evaluación.

Las estructura e instrumentos para llevar a cabo dicha planificación se plantean como un proceso dinámico que se debe revisar anualmente para verificar los avances reales en los distintos ámbitos en los que interviene el Plan. Esta revisión permite que cada programación posterior se vea retroalimentada por la información obtenida en el seguimiento, lo que ayudará a la toma de decisiones en cuanto a la continuidad o no de algunas medidas o a la redefinición de otras para hacer del Plan no un fin en sí mismo sino un instrumento para el avance en materia de igualdad. Esta dinámica de retroalimentación a partir de los resultados que se van obteniendo de la experiencia acumulada, de la reflexión sobre las claves de éxito y de los obstáculos o de las dificultades encontradas es lo que se define como **proceso de mejora continua**.

#### 3.1. Implementación

Esta fase supone la puesta en marcha de las estructuras, el sistema de coordinación y las medidas contenidas en el Plan, por ello constituye una de las fases más importantes en la que tendrán que alcanzarse consensos y acuerdos y diseñar las herramientas que facilitarán su seguimiento anual y el proceso de mejora continua.

Las medidas contempladas en el Plan requieren de una planificación temporal, que señale el periodo en el que se van a llevar a cabo cada una de ellas, marcando el momento en el que se inicia su ejecución y si esta se establece con carácter anual o recorre varios años, y que finalizará cuando se haya alcanzado la realización de la medida. Dicha planificación tiene un carácter anual y se basa en las prioridades y programaciones establecidas por las diferentes concejalías que han participado en su elaboración. La programación anual se recogerá en un documento elaborado por la Concejalía de Igualdad en función de los compromisos alcanzados para ese año por las diferentes concejalías implicadas en el Plan.

La responsabilidad sobre cada una de las medidas también está recogida en el Plan, señalándose la concejalía competente de su puesta en marcha y desarrollo y si existen otras concejalías implicadas que necesitan ser coordinadas.

Junto a la actividad propia de cada concejalía para el desarrollado de las medidas de su responsabilidad, hay que tener en cuenta las gestiones destinadas al procedimiento de coordinación, explicitado en el apartado anterior, para que el desarrollo óptimo del Plan. La coordinación es responsabilidad de la Concejalía de igualdad a través de la Unidad de Igualdad de Género, que es el instrumento fundamental para articular el proceso, siendo la que lo acompaña, tutela y apoya.

### 3.2. Seguimiento

El sistema de seguimiento requiere de un diseño que permita el análisis de los avances conseguidos y aprender de lo realizado y de la forma en que se ha hecho. El seguimiento se concibe como un procedimiento de verificación de lo que se ha realizado respecto a la programación anual inicial, siendo un apoyo a la toma de decisiones sobre si es necesario efectuar modificaciones en base a la experiencia acumulada. Por lo tanto, su finalidad es la de proporcionar información que permita identificar, tanto el grado de ejecución de las medidas del Plan, como aquellos elementos que la favorecen y los que son susceptibles de mejora.

Resumiendo, la información que proporciona el seguimiento se refiere a:

- Lo que se ha hecho y cómo.
- El grado de cumplimiento de las actuaciones.
- Las fortalezas y debilidades encontradas en el desarrollo de las actuaciones y en los procedimientos de trabajo.

Además de conocer el grado de cumplimiento de los contenidos del Plan y la eficacia de su modelo de gestión, el seguimiento tiene otras dos finalidades: servir de instrumento de información a los diferentes agentes implicados en su desarrollo y facilitar la evaluación final.

Para realizar el seguimiento se tendrán en cuenta dos tipos de indicadores que facilitarán la información relacionada con: el grado en el que se han ejecutado las medidas y la eficiencia del proceso empleado en la gestión del Plan.

Los **indicadores de realización** son los que permiten sistematizar la información relacionada con el grado en el que se han ejecutado las medidas contenidas en el Plan. Estos indicadores se han definido para cada una de ellas y figuran en el Plan.

Los **indicadores de proceso** son los que dan información sobre las fortalezas y debilidades de los procedimientos que se están utilizando para el desarrollo del Plan, es decir, de la eficacia del modelo de gestión.

Dichos indicadores están relacionados con:

- Grado de compromiso de las diferentes concejalías con la ejecución de las actuaciones de su competencia y responsabilidad.
- Grado de funcionamiento de los canales de información entre los diferentes agentes implicados y la concejalía de igualdad y de las estructuras de coordinación para el desarrollo de las actuaciones.
- Adecuación del procedimiento de recogida de información de lo ejecutado en cuanto a la utilidad de las herramientas diseñadas para tal fin y del sistema de seguimiento en su conjunto.

- Adecuación de los recursos puestos a disposición del Plan para el desarrollo de sus actuaciones.
- Valoración del funcionamiento de las diferentes comisiones (Dirección y Técnica).
- Identificación de los elementos de éxito y de las dificultades encontradas para el desarrollo de las actuaciones en lo que se refiere a los contenidos, agentes y proceso.

El **proceso metodológico** para realizar el seguimiento constará de los siguientes pasos:

1. Recopilación de la información anual de los indicadores de realización que acompañan a cada una de las medidas que contiene el Plan en sus diferentes áreas de intervención. Cada concejala recogerá la información de las medidas de su responsabilidad. Para sistematizar dicha labor se elaborará una herramienta informática que permita el registro de los datos, de forma homogénea por cada una de ellas, a medida que se van produciendo para asegurar su disponibilidad y fiabilidad. El procedimiento debe ser consensuado con los agentes implicados para que tengan conocimiento de los que se va a hacer, de los momentos en los que se va a demandar la información, la herramienta que se va a utilizar y el tipo de información que se debe de recoger en paralelo a la ejecución de las medidas del Plan
2. Toda la información se centralizará en la Unidad de Igualdad de Género que será la responsable de analizarla y de elaborar el informe de seguimiento anual.
3. Presentación del informe a las diferentes comisiones para su conocimiento y, en su caso, para su aprobación.

### 3.3. Evaluación

El modelo de gestión adoptado de **mejora continua** requiere de un proceso de **evaluación continua** que, como se ha señalado en el apartado anterior, se basará en el seguimiento de los indicadores de realización de las medidas que se desarrollen anualmente, que servirán para plantear los reajustes que sean necesarios y para tomar las decisiones de cara al siguiente año. La evaluación será, también, sumativa, en el sentido de ir acumulando la información que se va obteniendo cada año y que apoyará la realización de **la evaluación** final cuantitativa y cualitativa que permitirá identificar las áreas de intervención y las de mejora que definirán el siguiente plan para el avance hacia la igualdad real en Toledo.

La **evaluación final** del Plan de igualdad tiene como objetivo medir los resultados que su ejecución ha tenido en la integración del principio de igualdad en la gestión de las políticas públicas en las que se ha intervenido durante sus años de vigencia.

Además de conocer los resultados de las medidas ejecutadas, en la evaluación se analiza el propio proceso, por lo que constituye una fase fundamental del Plan, al permitir reflexionar y aprender sobre lo realizado para poder orientar futuras acciones en materia de igualdad de género. La evaluación, por lo tanto, no es solo una medición final del proceso, sino un punto de partida para la toma de decisiones.

La evaluación proporcionará información global de los efectos que se han producido con la implantación del Plan y de las carencias que todavía pueden existir, analizando:

- El grado en el que se han realizado las medidas señaladas en cada área de intervención y el modelo de gestión utilizado para su desarrollo y ejecución.
- Los resultados obtenidos en el cumplimiento de los objetivos y lo que ello ha supuesto en cuanto al avance en la igualdad de género.
- Las mejoras que realizar y las líneas de intervención de cara al futuro en esta materia.

La realización de la evaluación teniendo en cuenta *qué se ha hecho y cómo se ha hecho*, es decir, poniendo la mirada en los resultados y en el proceso, necesita de indicadores que permitan la recogida de información sobre estas dos dimensiones.

Respecto al **proceso**, se trata de identificar **los recursos** y **procedimientos** puestos en marcha para la implantación y desarrollo del Plan, es decir, evaluar su modelo de gestión.

Algunos **indicadores de proceso** son:

#### Indicadores de proceso

Número de concejalías implicadas y número de medidas sobre las que han tenido la responsabilidad.
Grado de compromiso (alto, medio, bajo) en la realización de las medidas de los diferentes agentes responsables.
Grado de recogida de información de la realización de las medidas para el seguimiento y evaluación.
Utilidad de las herramientas de recogida de información para el seguimiento y evaluación. Grado de cumplimiento de la temporalización.
Grado de modificaciones realizadas en las medidas a lo largo de la vigencia del Plan.
Grado de adecuación de los recursos humanos, infraestructura y financieros a los objetivos y medidas del Plan.
Aspectos que han favorecido la ejecución del Plan.
Dificultades y/u obstáculos encontrados en su desarrollo y soluciones adoptadas.
Valoración del funcionamiento de las diferentes Comisiones implicadas en el Plan.

Respecto a **los resultados**, se trata de identificar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan y su impacto en las desigualdades de partida, el grado de transversalización del principio de igualdad en el diseño de las políticas de cada una de las Consejerías y la percepción de los agentes implicados sobre dichos resultados.

Algunos **indicadores de resultados** son:

## EJE 1: CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

### OBJETIVO GENERAL EJE 1:

**Profundizar y hacer evidente la integración de la transversalidad de género en la cultura y los procedimientos de trabajo de la administración municipal como garantía de un gobierno comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres.**

### Indicadores por áreas de intervención

#### 1.1. Estructuras municipales, coordinación y capacitación del personal

- N.º, tipo de personal y tipo de contrato de la plantilla que constituye la estructura municipal encargada de impulsar la igualdad de género comparada con la existente al comienzo del Plan.
- Existencia de un Plan de igualdad para el personal municipal.
- % del Presupuesto dedicado a la igualdad de género en comparación al existente al comienzo del Plan.
- % del personal que ha recibido formación en materia de igualdad por tipo de formación, concejalías y sexo.

#### 1.2. Procedimientos de trabajo y gestión administrativa

- El Ayuntamiento cuenta con un sistema de coordinación para la transversalidad de género consolidado.
- El lenguaje inclusivo es mayoritariamente utilizado en la documentación y la comunicaciones internas y externas.
- % de concejalías en las que se recogen datos desagregados por sexo.
- % de pliegos que incluyen cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones etc.

## EJE 2: ACCESO A LOS RECURSOS

### OBJETIVO GENERAL EJE 2

**Disminuir las brechas de género en el acceso a los recursos.**

#### Indicadores por áreas de intervención

##### 2.1. Promoción económica y empleo

- N.º y tipo de actuaciones realizadas para integrar la perspectiva de género en el ámbito laboral.
- Tasas de empleo y desempleo por sexo en comparación con las existentes al comienzo del plan.
- % de ocupación de mujeres y hombres por sectores de actividad y ocupación en comparación con las existentes al comienzo del Plan.
- N.º de planes de igualdad elaborados en empresas asesoradas.
- % de empresas creadas por mujeres que se mantiene al finalizar el Plan sobre el total de creadas.

##### 2.2. Educación, cultura y deportes

- N.º y tipo de actividades de sensibilización dirigidas a la comunidad educativa llevadas a cabo.
- Distribución por sexo de las especialidades académicas en comparación con la existente al comienzo del Plan.

% de participación de mujeres en la programación cultural (actos, exposiciones, teatro...), premios y jurados a lo largo de los años de vigencia del Plan.

% de participación de mujeres y hombres en las diferentes disciplinas deportivas promovidas por el Patronato Deportivo Municipal en los años de vigencia del Plan.

##### 2.3. Bienestar social y salud

- N.º y tipo de actividades de difusión de los recursos y servicios municipales existentes relacionados con el bienestar social y la salud.
- N.º de servicios destinados a facilitar la conciliación creados durante la vigencia del Plan.
- N.º de beneficiarias por tipo de actividad de las contempladas en el Plan dirigidas a garantizar la salud psicosocial de las mujeres.
- Índice de cobertura de la demanda.

##### 2.4. Movilidad, accesibilidad y urbanismo

- N.º y tipo de colaboración con asociaciones de personas con diversidad funcional establecidos a lo largo de la vigencia del Plan.
- N.º de mujeres atendidas.
- N.º y tipo de actuaciones realizadas para aumentar la visibilidad de las mujeres en el espacio urbano.

## 2.5. Participación ciudadana

- % de mujeres en los órganos de dirección de las asociaciones a lo largo de los años de vigencia del Plan.
- % de personas, por sexo, de las directivas del movimiento asociativo que han recibido formación en materia de igualdad.
- % de proyectos presentados a las subvenciones por las asociaciones que incluyen la perspectiva de género.

## EJE 3: NUEVOS VALORES PARA AVANZAR HACIA UNA DEMOCRACIA IGUALITARIA

### OBJETIVO GENERAL EJE 3:

**Favorecer la implantación en la sociedad toledana de valores igualitarios potenciando el cambio de los roles de género por medio del empoderamiento de las mujeres y el fomento de la corresponsabilidad social y en los cuidados.**

### Indicadores por áreas de intervención

#### 1.1. Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres

- Escuela de empoderamiento constituida y en funcionamiento.
- N.º y tipo de actividades llevadas a cabo para la visibilización de las mujeres a lo largo de la vigencia del Plan.
- N.º y tipo de redes de coordinación de las asociaciones de mujeres creadas.
- % de personas miembros del Consejo de la Mujer que han recibido formación en materia de género.
- Tipo de contenidos en internet creados a partir de la formación de mujeres.

#### 1.2. Corresponsabilidad social

- N.º y tipo de actividades de promoción del cambio de valores realizadas durante la vigencia del Plan.
- N.º de participantes por sexo.
- N.º y tipo de actividades realizadas de sensibilización sobre los derechos LGTBI.

#### 1.3. Corresponsabilidad en los cuidados

- N.º y tipo de actividades llevadas a cabo relacionadas con la corresponsabilidad en los cuidados.
- N.º de mujeres y hombres participantes.

## EJE 4: UNA CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS SOBRE LAS MUJERES

### OBJETIVO GENERAL 4:

Avanzar en la erradicación de las diferentes manifestaciones de la violencia machista para hacer de Toledo una ciudad segura y respetuosa con las mujeres.

#### Indicadores por áreas de intervención

##### 4.1. Violencia machista en las relaciones afectivas

- N.º de colectivos a los que se han dirigido y tipo de actuaciones realizadas para prevenir y sensibilizar contra la violencia de género.
- N.º de participantes por sexo.
- Sistema coordinado de recogida de datos establecido y funcionando.
- % del personal municipal por sexo que interviene en casos de violencia machista que ha recibido formación.
- Protocolo local elaborado y en funcionamiento.

##### 4.2. Otras manifestaciones de las violencias machistas

- N.º y tipo de actividades de información y sensibilización contra los diferentes tipos de violencias machistas realizadas durante la vigencia del Plan.
- N.º de participantes por sexo
- Tipo de recursos creados y/o reforzados de información y atención a mujeres que enfrentan esta violencia.

Por último, aunque el periodo de vigencia del Plan no es lo suficientemente amplio como para poder medir el **impacto** que sus medidas han tenido sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres, es importante tener una visión de los cambios que en dicha situación se han podido producir desde su puesta en marcha. Para ello, con los datos aportados por diferentes fuentes estadísticas, se realizará una actualización y comparación con los datos del diagnóstico.

El **proceso metodológico** para llevar a cabo la evaluación constará de los siguientes pasos:

1. Diseño del plan de trabajo para sistematizar y estructurar la recogida de información, tanto cuantitativa como cualitativa, referida al cumplimiento de las medidas, los objetivos y al proceso de ejecución.
2. Organización y análisis, desde el marco interpretativo de la perspectiva de género, de la información recopilada ex profeso para la evaluación final que completará la de los informes de seguimiento anuales.

3. Elaboración del informe de evaluación final en el que, además de la descripción del procedimiento metodológico, se dará cuenta de los logros alcanzados junto con las propuestas de mejora y los factores de éxito que deben tenerse en cuenta para futuras planificaciones.

El proceso de evaluación debe concebirse como un proceso participativo en el que intervengan los diferentes agentes implicados en la ejecución del Plan de igualdad a lo largo de sus años de vigencia. La Concejalía de Igualdad, en su papel de órgano impulsor de las políticas en esta materia, jugará el papel protagonista contando con la colaboración de la Comisión Técnica Intramunicipal y el Consejo Local de la Mujer.

La Concejalía de Igualdad, a través de la Unidad de Igualdad de Género, será la encargada de diseñar y establecer el sistema de evaluación, definiendo las necesidades de información en base a los indicadores establecidos. Asimismo, será la que analice la información resultante y propicie la reflexión y debate en la Comisión Técnica Intramunicipal sobre los resultados alcanzados y la identificación de nuevas propuestas y áreas de mejora. Las conclusiones se recogerán en el informe final de evaluación que se presentará para su conocimiento y, en su caso, aprobación a la Comisión Transversal de Dirección y, asimismo, se presentará en el Consejo Municipal de la Mujer.

Las personas responsables de igualdad de las diferentes concejalías participarán en el sistema de evaluación, en la parte que les corresponda, recogiendo la información de su competencia para dar cuenta de sus resultados y de los aspectos cualitativos que consideren relevantes.

El Consejo Municipal de la Mujer participará del proceso de evaluación aportando información sobre su participación en el desarrollo y difusión del Plan y siendo informado de los resultados de dicho proceso.

---

## 6\_Vigencia del Plan

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la ciudad de Toledo tendrá una vigencia de cuatro años desde 2018 a 2021.

---

---

# II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DE LA CIUDAD DE TOLEDO  
2018 / 2021

---



Ayuntamiento de Toledo  
Concejalía de Igualdad