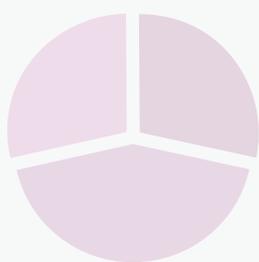


II Plan de Igualdad

entre hombres y mujeres
de la ciudad de Toledo

2018-2021



Lectura fácil





II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la ciudad de Toledo

2018-2021



Adaptado a lectura fácil por:

**Entorno
fácil**

**Plena
inclusión**
Castilla
La Mancha

Adaptación y validación: Lorena Pérez de Vargas, Jorge Recuero,
Manuel Reyes, Roberto Rodrigo y Raquel Arce.

Diseño y maquetación: Jonathan Vico.



AYUNTAMIENTO DE
TOLEDO



Quimera:
Fantasía,
ilusión.

Vigésimo cuarto:
24

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



Sociedad patriarcal:
Estructura socio cultural que le da al hombre ventajas y autoridad sobre la mujer.

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	12
2. Contexto normativo	16
3. Principios rectores	30
4. Estructura	36
Eje 1: Cultura institucional de género.	39
Eje 2: Acceso a los recursos.	42
Eje 3: Nuevos valores para avanzar hacia una democracia igualitaria.	47
Eje 4: Una ciudad libre de violencias machistas sobre las mujeres.	51
5. Modelo de gestión del plan	56
1. El marco de intervención.	58
2. Las estructuras de gestión y el sistema de coordinación. Las estructuras de gestión.....	59
3. El sistema de mejora continua: implementación, seguimiento y evaluación.	65
6. Vigencia del plan	84
7. Palabras difíciles	86

1. Introducción



Este documento crea la propuesta de la estructura general y los contenidos básicos para que el Ayuntamiento de Toledo trabaje durante los próximos 4 años la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta propuesta se basa en 3 cosas:

- En evaluar la situación que hay sobre igualdad de género en el Ayuntamiento.
- En saber cuáles son los trabajos que hace el Ayuntamiento sobre políticas de igualdad.
- En conocer el resultado del Primer **Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** que empezó en el año **2010** y terminó en el año **2014**.
Para hacer este Plan de Igualdad se han tenido en cuenta documentos de otras instituciones autonómicas y europeas.

Los documentos que se han utilizado han sido:

- El **Plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**.
- El **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea**.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

Esta propuesta parte de tener en cuenta estas cosas:

- La igualdad entre mujeres y hombres como un principio de gobernabilidad.
- La **transversalidad de género** como una estrategia para actuar y renovar las políticas públicas municipales.
- Que continúe habiendo desigualdades y dificultades por parte de las mujeres para acceder a los recursos.
- Ir creando en la sociedad nuevos valores para crear una sociedad más democrática y más igualitaria.

Transversalidad de género:

Que afecta a más de un área en lugar de a un problema concreto.

Este es un plan de responsabilidad en el que está incluido todo el gobierno y todas las áreas de trabajo municipal. La Concejalía de Igualdad lidera este Plan.

2. Contexto normativo



En los últimos años,
en los países democráticos
ha habido avances importantes
en las leyes
sobre igualdad
entre mujeres y hombres.
Estos avances
se han ido recogiendo
en las leyes
internacionales,
europeas
y estatal.

Pero la igualdad que está en las leyes
no es una igualdad
real y efectiva.
Por eso, en los últimos años
las políticas públicas
en materia de igualdad
han ido cambiando
para que sean más eficaces.

La Convención
sobre la eliminación
de todas las formas
de discriminación
contra la mujer (CEDAW)
que se aprobó
por la Asamblea General de la ONU
en 1979, decía
que los derechos de las mujeres
forman parte
de los derechos humanos
y los Estados que firmaron
la Convención
tenían que tomar medidas
para eliminar la discriminación
contra las mujeres.

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres
celebrada en Beijing
en el año 1995
supuso un gran cambio
en las políticas de igualdad.
Antes de esta Conferencia
las políticas de igualdad
eran acciones dirigidas
solo a las mujeres

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

y las organizaban solo los organismos que se habían creado para este fin.

A partir de la Plataforma de Beijing se crea un nuevo modelo para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Este modelo dice que las Administraciones Públicas son los responsables de que se cumpla. El nuevo modelo crea la transversalidad o mainstreaming de género. El **mainstreaming de género** reorganiza el trabajo de los Poderes Públicos para incluir la igualdad de género en todos los campos, en todos los niveles y en todas las etapas en las que trabaja, desde el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Con este modelo hay un cambio en las políticas de igualdad de oportunidades porque se unen la perspectiva de género y las medidas dirigidas a las mujeres en las políticas generales.

Ámbito europeo

El **Tratado de Ámsterdam** de 1997 incluye la transversalidad de género. El artículo 2 incluye el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como objetivo comunitario. En el artículo 3 dice que la igualdad es muy importante en todas las políticas de la Unión

2. Contexto normativo

y de los Estados que forman la Unión Europea.

El **Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019**

refuerza su compromiso para seguir con el trabajo de igualdad de género en todos los trabajos que haga la Unión. Su política tiene

5 áreas principales:

1. Para que la mujer participe más en el mercado laboral y para mejorar la independencia económica de mujeres y hombres.
2. Para que haya menos diferencias en los salarios, en los ingresos y en las pensiones entre las mujeres y los hombres para poder luchar contra la pobreza entre las mujeres.
3. Para que haya más igualdad en la toma de decisiones entre mujeres y hombres.
4. Para eliminar la violencia sexista y apoyar a las víctimas.
5. Para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

La **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local**

dice que las administraciones locales y regionales tienen un papel muy importante para cambiar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres porque están muy cerca de la población. La Carta pide a los gobiernos municipales que hagan planes de acción y programas para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

Los gobiernos municipales incluyen la perspectiva de género en todas las políticas que hacen como es en el empleo o en la planificación urbana y local. La Carta dice que los municipios que firmaron la Carta se comprometen a eliminar la violencia de género creando nuevas políticas y apoyando las estructuras que ya están creadas para luchar contra la violencia de género.

Sobre 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)** dice que la violencia contra las mujeres se utiliza mucho

2. Contexto normativo

Subordinación:

Cuando una persona está por debajo de alguien y está sometida a su voluntad.

en la sociedad para mantener la **subordinación** de la mujer sobre el hombre. Además de la violencia que se da en las relaciones de pareja, el Convenio incluye otro tipo de violencias machistas que también son muy importantes.

Estas violencias machistas son:

- Acoso sexual.
- Violación.
- Matrimonio forzoso.
- Crímenes en nombre del “honor”
- Mutilaciones genitales.

En el año 2014 España ratificó este Convenio y se comprometió a que las administraciones públicas lo cumplan.

Ámbito estatal

La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

es la norma que recoge las garantías para conseguir la igualdad real en España con las políticas estatales, autonómicas y locales. En el artículo 15 está el carácter transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. La Ley también dice

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

que es necesario prevenir las conductas que discriminan y hacer políticas para hacer efectivo el principio de igualdad en los ámbitos de la sociedad, culturales y artísticos.

El artículo 14 dice que:

- Las mujeres deben tener prioridad para recibir las políticas de empleo.
- Es necesario que haya medidas para poder trabajar y cuidar a la familia a la vez.
- Hay que mejorar el reparto de las tareas de la casa entre el hombre y la mujer.

En los puestos de responsabilidad política la ley dice que tiene que haber el mismo número de hombres que de mujeres.

La ley también tiene en cuenta las necesidades de las mujeres que sufren varias discriminaciones. Las mujeres que sufren varias discriminaciones son:

- Las mujeres que han venido de otros países.
- Las mujeres que tienen discapacidad.

2. Contexto normativo

La violencia de género tiene su propia ley.

Es la **Ley Orgánica 1/2004**

de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En el Apartado Segundo de la exposición de motivos de la ley está recogida la necesidad de dar una respuesta general a la violencia hacia las mujeres.

La ley incluye lo siguiente:

- La prevención.
- La educación.
- La parte social.
- La asistencia.
- La atención a las víctimas.
- Normas que castigan la violencia contra las mujeres.

En el año 2017 el Congreso aprobó el **Pacto de Estado**

en materia de Violencia de Género.

El Pacto recoge una serie de medidas que mejoran la prevención, la detección de los casos y la protección de las mujeres. También incluye todas las agresiones reconocidas en el Convenio de Estambul y que no estaban en la Ley de 2004.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

Estas agresiones son:

- Violencia sexual.
- **Trata de mujeres.**
- Matrimonios forzosos.
- Mutilación genital.
- Otras.

Ámbito autonómico

En 2010 se creó en Castilla-La Mancha la **Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

El artículo 4 incorpora:

- La perspectiva de género en las políticas públicas.
- Medidas para poder trabajar y cuidar a la familia a la vez.
- Tener un lenguaje no sexista en la administración.
- Que haya una representación equilibrada de hombres y mujeres en órganos públicos de decisión.
- Eliminar la violencia de género.

La **Ley 5/2001 de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas**

recoge en Castilla-La Mancha todos los elementos contra la violencia de género

Trata de mujeres:
Vender a las mujeres como objeto sexual.

que se den en las relaciones de pareja.

Esta ley fue sustituida por la ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

Para introducir una cultura institucional de género, en el **Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (2011-2016)**

se hace lo siguiente:

- Cambios en la estructura de las instituciones.
- Volver a ordenar los procedimientos administrativos.
- Hacer cambios para asegurar que haya una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.
- Premiar para que participen personas expertas en materia de género.
- Premiar para que participen organizaciones con experiencia en materia de género.
- Formar a los trabajadores de la Administración regional en análisis de género e igualdad entre mujeres y hombres.

2. Contexto normativo

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

Además del principio de transversalidad, se crean dos principios más:

- El de atención a la diversidad.
- El de innovación en los procesos y herramientas para hacer frente a la igualdad real.

Ámbito local

En el ámbito local se han hecho muchas cosas sobre igualdad de género. Lo primero que se hizo fue en el año 1991. En 1991 se nombró a la primera Concejala de Mujer, también se creó la Concejalía de Mujer. En el año 2007 se pasaron las funciones de la Concejalía de Mujer a la Concejalía de Igualdad de la ciudad de Toledo.

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 igualdad entre mujeres y hombres. Las funciones del Consejo son:

- Información.
- Control.
- Propuestas.

En el año 1998 se crea la **Casa de Acogida de Toledo**. La Casa de Acogida es el primer recurso para atender,

2. Contexto normativo

proteger y dar seguridad a las mujeres que sufren violencia machista.

La Casa de Acogida tiene 2 tipos de plazas:

- Plazas de acogida urgente: Estas plazas son para dar alojamiento y protección.
- Plazas de larga estancia: Estas plazas son para dar seguridad. Dan protección para que las mujeres que han sufrido violencia de género y sus hijas e hijos menores de 18 años, puedan recuperarse de los daños que tengan. También ayudan para que vuelvan a tener autonomía personal. Hasta el año 2008, el Centro de la Mujer que había era privado y trabajaba de forma individual con cada mujer. A partir del año 2008 el Centro de la Mujer pasa a ser el **Centro Municipal de la Mujer de Toledo**. Este centro es público y atiende a todas las mujeres en general. También atiende de forma individual a las mujeres que son víctimas de violencia machista.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

La Casa de Acogida de Toledo y el Centro Municipal de la Mujer de Toledo son **cofinanciados** por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Para ayudar a las mujeres que sufren violencia machista a salir de esa situación y que puedan participar en la comunidad de una forma normal y mejoren su calidad de vida, el Centro de la Mujer de Toledo hace programas de intervención en las siguientes áreas:

- Jurídica.
- Psicológica.
- De empleo y creación de empresas.
- De recursos sociales.

El trabajo que hace el Centro de la Mujer de Toledo es para la comunidad y hace las siguientes tareas:

- Sensibilización.
- Favorecer la igualdad.

El Primer Plan para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres del Ayuntamiento de Toledo 2010-2014

es el que orienta todo el trabajo que hay que hacer en Toledo sobre igualdad.

Cofinanciar:

Pagar alguna cosa junto a otra persona o entidad.

3. Principios rectores



Los principios rectores son la base para crear el 2º Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Toledo. Hay 6 principios rectores.

Estos principios rectores son:

1. Enfoque de género:

Es el principio principal. Recoge las normas para trabajar. Supone aplicar la **perspectiva de género** para interpretar la realidad de la sociedad, para que las decisiones que se toman en la administración municipal tengan un efecto positivo en la igualdad de género.

Con este principio se acepta que hay una desigualdad de género que marca la vida de las mujeres y de los hombres. Se entiende que hay desigualdad entre mujeres y hombres porque el acceso a los recursos no es igual para las mujeres y también porque la mujer está en una posición de subordinación con respecto al hombre. Esta desigualdad hace que las mujeres tengan menos reconocimiento y menos poder que los hombres. La administración pública debe trabajar para cambiar todo esto en cada uno de los ejes y de las áreas.

La transversalidad o Mainstreaming de género es incluir el enfoque de género en todo el trabajo que se hace

Perspectiva de género:

Trabajo que se hace para identificar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres en su relación con los hombres.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

en los **poderes públicos** para incluir el principio de igualdad en sus políticas.

El enfoque de género supone planificar **acciones positivas** dirigidas a las mujeres y otras acciones generales.

2. No neutralidad:

Este principio se basa en entender que las decisiones y los trabajos que hacen los poderes públicos tienen consecuencias en las desigualdades entre mujeres y hombres. Si no se trabaja hacia la igualdad las desigualdades se pueden volver a dar o pueden aumentar. Los trabajos que hacen los poderes públicos también pueden cambiar la realidad para eliminar las discriminaciones que existen.

Se cree que tratar igual a todas las personas hace que haya igualdad. Pero en una sociedad en la que se mantienen las desigualdades de género tratar igual a todas las personas hace que tenga un efecto negativo en las mujeres.

Aceptar el principio de no neutralidad supone tener una actitud activa para gestionar las políticas públicas de igualdad. No es suficiente con no discriminar. Hay que hacer ver las desigualdades

Poderes públicos: Conjunto de instituciones que tienen el poder en un país. Por ejemplo, el senado, un juzgado...

Acción positiva: Medida dirigida a un grupo concreto para eliminar y prevenir una discriminación o compensar las desventajas que tienen.

que todavía hay entre mujeres y hombres para poder identificar el impacto de género y poder volver a hacer las políticas necesarias para asegurar los beneficios de igualdad para mujeres y hombres.

3. Participación y liderazgo de las mujeres:

La participación y el liderazgo de las mujeres es un elemento fundamental para avanzar en la democracia. No hay democracia si no hay igualdad real. Tampoco hay democracia si no se reconocen a las mujeres iguales a los hombres en todo.

Lo que se entiende por participación y liderazgo de las mujeres en este principio rector tiene su base en la idea feminista del **empoderamiento**. El principio de participación es una condición muy importante para la igualdad real y efectiva. El liderazgo implica construir y ejercer la plena ciudadanía desde unas posiciones en las que se reconozca socialmente a las mujeres.

Con el principio rector de participación y liderazgo de las mujeres en las políticas de gestión hay que tener en cuenta el grado de participación que tienen las mujeres en los diferentes niveles de toma de decisiones. También hay que poner en marcha acciones para cambiar

3. Principios rectores

Empoderar: Dar fuerza a una persona o a un grupo de personas desfavorecido.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

la presencia y la posición en los distintos ámbitos sociales de las mujeres.

El principio rector de participación y liderazgo de las mujeres obliga a que se reconozca a las mujeres como referentes sociales que a través del Consejo de la Mujer de la ciudad de Toledo van a orientar y dirigir las propuestas y las aportaciones del movimiento asociativo en relación a las políticas municipales de igualdad de género.

4. Corresponsabilidad

y cooperación intramunicipal: Las normas que hay para incluir el principio de igualdad de género en todas las políticas públicas hace que el Ayuntamiento sea el responsable de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

La **transversalidad** de este principio tiene un efecto directo en las competencias de las diferentes áreas municipales y en sus métodos de trabajo. Es necesario que haya dedicación por parte del personal y por parte de los recursos para avanzar hacia una sociedad con más igualdad.

Junto a la **corresponsabilidad**, la **cohesión** y la **coherencia** las políticas municipales

Transversal:

Que corresponde a diferentes ámbitos en lugar de a un problema concreto.

Corresponsabilidad:

Es el reparto de las responsabilidades familiares y las tareas de la casa entre los hombres y las mujeres para que los dos puedan conciliar su vida familiar, personal y profesional.

Cohesión:

Unión o relación estrecha entre personas o cosas.

Coherencia:

Relación entre dos cosas que no se contradicen y tampoco se oponen entre ellas.

3. Principios rectores

en materia de igualdad de género necesitan la colaboración de las distintas personas que van a participar en el diseño, la ejecución y la evaluación de esas políticas.

5. Garantía presupuestaria

y de recursos: Este principio rector supone un compromiso para conseguir los resultados en materia de igualdad. Con este principio se aprueba solo lo que se puede pagar y se dan los recursos para que los objetivos del plan se cumplan y se asegura que las personas que van a participar tengan unas condiciones laborales dignas.

6. Garantía de transparencia y participación:

Avanzar en la igualdad real y efectiva necesita un compromiso de la sociedad, también necesita que la sociedad colabore para hacer y poner en marcha las políticas públicas dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres. El principio de transparencia hace que la participación de la ciudadanía sea posible facilitando 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 del apartado anterior, la estructura que tiene este plan tiene **4 ejes estratégicos** y unas **Áreas de intervención**.

Los espacios de intervención más importantes para terminar con las desigualdades de género y hacer más fuerte el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres están en los ejes estratégicos. Los 4 ejes no son independientes están conectados para favorecer el avance hacia la igualdad.

Para definir los ejes estratégicos se han tenido en cuenta estas cosas:

- Las cosas más importantes que señala la Concejalía de Igualdad.
- Las conclusiones del diagnóstico realizado sobre el grado de transversalización del principio de igualdad en la organización municipal.
- Las conclusiones del diagnóstico realizado sobre la situación y posición de las mujeres y los hombres del municipio de Toledo en distintos ámbitos de la sociedad.



Los ejes del
2º Plan de Igualdad
entre mujeres y hombres
son:

- **Eje 1:** Cultura institucional de género.
- **Eje 2:** Acceso a los recursos.
- **Eje 3:** Nuevos valores para avanzar hacia una democracia igualitaria.
- **Eje 4:** Una ciudad libre de violencias machistas sobre las mujeres.

Eje 1: Cultura institucional de género.

La transversalidad de género es la mejor estrategia para integrar el principio de igualdad en todas las políticas públicas y en todos los niveles de la administración. Esta estrategia necesita un cambio en la cultura de la institución al convertir la igualdad de mujeres y hombres en un principio fundamental de las políticas municipales y tiene que incluir la perspectiva de género en todas las fases.

Esto supone incorporar nuevos modelos para gobernar porque hay que incluir en la agenda política y en la gestión administrativa los problemas que se dan por las desigualdades de género que hay, llevando el principio de no neutralidad a la cultura institucional, a las políticas municipales y a su gestión.

Las áreas de trabajo de este eje se dirigen a producir un cambio en la cultura institucional del Ayuntamiento de Toledo. Para conseguirlo se recogen unas medidas para avanzar en la transversalización del principio de igualdad en la gestión municipal.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

Hay **2 áreas de intervención:**

1. Estructuras municipales, coordinación y **capacitación** del personal.
2. Procedimientos de trabajo y gestión administrativa.

El objetivo general del Eje 1 es:

Profundizar y hacer evidente la integración de la transversalidad de género en la cultura y en la forma de trabajar de la administración municipal para asegurar un gobierno comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres.

Área de intervención 1: Estructuras municipales, coordinación y capacitación del personal.

Objetivo específico 1:

Garantizar y reforzar la estructura municipal que se encarga de dar impulso a los trabajos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. También garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de la plantilla municipal de trabajadores.

Objetivo específico 2:

Crear conocimientos y dar formación al personal político y al personal técnico para que puedan hacer su trabajo

en la integración del principio de igualdad en la gestión municipal.

Capacitar:

Formar, enseñar, preparar.

Área de intervención 2: Procedimientos de trabajo y gestión administrativa.

Objetivo específico 3:

Adaptar los **procedimientos** de trabajo a las leyes que hay de igualdad de género y cambiar los procesos de planificación para asegurar que se consiguen los resultados de igualdad entre mujeres y hombres.

Procedimiento:

Forma de hacer algunas cosas o trabajos.

Eje 2: Acceso a los recursos.

Una de las principales causas de desigualdad entre mujeres y hombres es la desigualdad para acceder, usar y controlar los recursos que hay en la sociedad. Los recursos pueden ser de varios tipos:

- Monetarios o de dinero.
- Económicos que son de propiedades, empleo y otros.
- Políticos que son instituciones, organizaciones y otros.
- Educativos.
- Culturales.
- Inmateriales que son el tiempo, los cuidados y otros.

Es necesario que las instituciones aumenten las medidas para asegurar que todas las mujeres pueden acceder igual a los recursos que hay en la sociedad. Las políticas públicas municipales que aseguran el acceso a los recursos se llama política sectorial.

Todas las áreas de intervención que hay en este eje son para intentar asegurar que el acceso a los recursos es igual para las mujeres y para los hombres.

Hay **5 Áreas de intervención:**

- 1.** Promoción económica y empleo.
- 2.** Educación, cultura y deportes.
- 3.** Bienestar social y salud.
- 4.** Movilidad, accesibilidad y urbanismo.
- 5.** Participación ciudadana.

El objetivo general del Eje 2 es:

Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos.

**Área de intervención 1:
Promoción económica y empleo.**

Objetivo específico 1:

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

Objetivo específico 2:

Mejorar la colaboración con los agentes económicos y sociales para que el compromiso de conseguir objetivos de igualdad de género sea más fuerte.

Objetivo específico 3:

Aumentar las actividades para apoyar las iniciativas que sean emprendedoras de las mujeres hacia el trabajo autónomo y la creación de empresas.

**Área de intervención 2:
Educación,
cultura
y deportes.**

Objetivo específico 4:

Apoyar y completar los trabajos de sensibilización en igualdad dirigidos a la comunidad educativa.

Objetivo específico 5:

Facilitar la participación y la visibilidad de las mujeres en las distintas actividades culturales.

Objetivo específico 6:

Aumentar la participación de las mujeres en las actividades deportivas y dar visibilidad a sus logros.

Objetivo específico 7:

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

**Área de intervención 3:
Bienestar social
y salud.**

Objetivo específico 8:

Garantizar que las mujeres acceden a la información y a los recursos municipales que están relacionados con el bienestar social y la salud,

poniendo atención a las distintas etapas de la vida y más en especial a las mujeres que están en situación de vulneración social.

Objetivo específico 9:

Mejorar el acceso y las condiciones de los servicios de ciudadanos y el de las personas que se dedican a estos servicios.

Objetivo específico 10:

Garantizar la salud psicológica y la salud social de las mujeres y más en especial, la de las mujeres más vulnerables y la de las que sufren violencia machista.

Objetivo específico 11:

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

**Área de intervención 4:
Movilidad,
accesibilidad
y urbanismo.**

Objetivo específico 12:

Facilitar el acceso y la movilidad de las mujeres a los recursos sociales municipales.

Objetivo específico 13:

Dar visibilidad a las mujeres en la **señalética** de la ciudad.

Señalética:
Conjunto de señales que informan de algo.

Objetivo específico 14:

Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones urbanísticas.

**Área de intervención 5:
Participación ciudadana.**

Objetivo específico 15:

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

Eje 3: Nuevos valores para avanzar hacia una democracia igualitaria.

Se han conseguido muchos cambios sociales pero nuestra cultura sigue siendo **patriarcal** y se transmite la superioridad de los hombres sobre las mujeres. También se valoran más las cosas que consiguen los hombres. Los valores están muy fijados en nuestras creencias, en nuestros comportamientos, en la forma que tenemos de entender y explicar el mundo, esto hace que siga habiendo discriminaciones y desigualdades de género.

Este eje trata de afrontar todas las medidas que sean necesarias para empoderar a las mujeres.

El empoderamiento es un proceso en el que las mujeres consiguen autonomía, acceden a los recursos y también pueden controlar los recursos estando presentes en los procesos de toma de decisiones.

Para que los cambios que se van haciendo en nuestra sociedad sobre lo que se entiende por ser mujer o ser hombre, romper los roles de género y los estereotipos, se extiendan es necesario que las organizaciones y los diferentes agentes que hay en la sociedad trabajen juntos y que se profundice en la corresponsabilidad social.

Patriarcado:

Son sociedades regidas por la dominación masculina.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

La **corresponsabilidad social** supone que los distintos agentes sociales y todos los ciudadanos se tienen que comprometer para aceptar y poner en práctica los nuevos valores y romper con los roles tradicionales, para terminar con la subordinación de las mujeres y conseguir una sociedad que sea igual para las mujeres y los hombres y que compartan los espacios productivos y reproductivos.

Para que se extiendan los cambios que poco a poco se van produciendo, es necesaria la **corresponsabilidad en los cuidados** dando más valor y reconociendo lo importante que es para el bienestar de toda la población.

La corresponsabilidad de los cuidados es necesaria para asegurar el ejercicio del pleno derecho de las mujeres que es muy importante para que haya una democracia igualitaria.

Las áreas de intervención de este eje recogen medidas para ayudar al cambio de valores, ayudar a que este nuevo modelo se extienda y que la participación de las mujeres en los espacios de poder sea la misma que la de los hombres para avanzar hacia la democracia igualitaria.

4. Estructura

Eje 3: Nuevos valores para avanzar hacia una democracia igualitaria

Hay **3 Áreas de intervención:**

1. Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.
2. Corresponsabilidad social para la igualdad.
3. Corresponsabilidad en los cuidados.

El objetivo general del Eje 3 es:

Crear en la sociedad de Toledo valores de igualdad para que haya un aumento en el cambio de los roles de género por medio del empoderamiento de las mujeres y el impulso de la corresponsabilidad social y en los ciudadanos.

Área de intervención 1: Empoderamiento.

Objetivo específico 1:

Dar visibilidad y reconocer a mujeres toledanas importantes y dar un empuje a nuevos liderazgos.

Objetivo específico 2:

Reconocer al movimiento asociativo de mujeres como un órgano de diálogo con el Ayuntamiento.

Objetivo específico 3:

Apoyar a las asociaciones de mujeres porque son lugares en los que trabajan para empoderarlas.

Objetivo específico 4:

Hacer acciones que ayuden a cambiar las diferencias que se dan en las redes sociales sobre las mujeres y los hombres.

Área de intervención 2: Corresponsabilidad social.

Objetivo específico 5:

Hacer que haya espacios en diferentes lugares de la sociedad para reflexionar sobre los roles de género y hacer trabajos de sensibilización para que se vean los nuevos modelos que se hagan.

Objetivo específico 6:

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

Área de intervención 3: Corresponsabilidad en los cuidados.

Objetivo específico 7:

Asegurar que en los recursos y servicios municipales no se reproducen los estereotipos.

LGTBI:

Colectivo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, personas Transgénero e Intersexuales.

Eje 4: Una ciudad libre de violencias machistas sobre las mujeres.

La violencia contra las mujeres es la forma más grave de las desigualdades de género. En las instituciones públicas, en las privadas, en los movimientos civiles y en los ciudadanos cada vez se rechaza más la violencia contra las mujeres.

Eliminar la violencia contra las mujeres es una necesidad social y una demanda que hacen los ciudadanos, por eso están en las agendas políticas. Los recursos específicos que hay para las mujeres que sufren violencia machista han avanzado mucho. Los recursos específicos son recursos jurídicos, recursos de protección, recursos sociales y otros. Pero para terminar con las violencias machistas hay que trabajar desde la base de la desigualdad de género.

Para disminuir las **violencias machistas** es necesario hacer antes una serie de acciones para disminuir las desigualdades entre las mujeres y los hombres y así poder crear nuevos valores en las personas. Los nuevos valores van a ayudar a que haya un cambio en los roles de género tradicionales.

Violencias machistas:

Es cualquier tipo de violencia: física, psicológica, económica, sexual, que hace el hombre contra la mujer.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

Los **roles de género** tradicionales son los que favorecen que haya relaciones de violencia.

En las áreas de intervención de este eje hay medidas que ayudan a avanzar para eliminar la violencia. Se van a trabajar violencias machistas que se dan dentro de las relaciones de pareja y también las que se dan fuera de las relaciones de pareja. Las violencias que se dan fuera de las relaciones de pareja son:

- Agresiones sexuales.
- Acoso sexual.
- Explotación sexual.
- Otras.

Hay **2 Áreas de intervención:**

1. Violencia machista en las relaciones afectivas.
2. Otras formas de violencia machista.

El objetivo general del Eje 4 es:

Avanzar para eliminar las diferentes formas que hay de violencia machista para que Toledo sea una ciudad segura y respetuosa con las mujeres.

Los **roles de género** son el conjunto de normas y comportamientos sociales que se ven como apropiados para los hombres y las mujeres en una sociedad.

4. Estructura

Eje 4: Una ciudad libre de violencias machistas sobre las mujeres

Área de intervención 1: Violencia machista en las relaciones afectivas.

Objetivo específico 1:

Dar más fuerza a las actividades para detectar, sensibilizar y prevenir las violencias machistas en las personas que viven en Toledo.

Objetivo específico 2:

Reforzar el trabajo de coordinación que se hace entre las instituciones y el trabajo en red de los distintos agentes para asegurar una intervención rápida y completa y aprovechar mejor los recursos.

Objetivo específico 3:

Facilitar a las mujeres que sufren violencia el acceso a los recursos que hay en el municipio para empadronarse y reparar los daños.

Área de intervención 4.2: Procedimientos de trabajo y gestión administrativa.

Objetivo específico 4:

Hacer más grande el rechazo social e institucional que hay con las diferentes formas de violencia machista.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

Objetivo específico 5:

Garantizar la información y el acceso a los servicios públicos y comunitarios de apoyo a las mujeres que sufren violencia machista que no está relacionada con las relaciones afectivas.

Objetivo específico 6:

Avanzar en la prevención y en la atención de otro tipo de violencia machistas que no están relacionadas con las relaciones afectivas.

5. Modelo de gestión del plan

Este Plan de Igualdad está pensado como un Plan General para avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres en la ciudad de Toledo. Tiene unos ejes estratégicos con distintas áreas de intervención y con objetivos que hay que conseguir. Para poner en marcha el plan tienen que participar todas las áreas administrativas y de gestión municipal.

Para poner en marcha el Plan de igualdad y que se cumplan las medidas que hay, es necesario que los procesos para hacer el trabajo estén bien planificados.

El modelo de gestión dice cuál es la estrategia que hay que utilizar para poner en marcha el Plan de igualdad. También para ayudar a conseguir los objetivos y tener información de las dificultades que puede haber mientras se trabaja con el Plan de igualdad. Los análisis que se hagan y la información que se vaya recogiendo van a ser muy importantes para hacer propuestas para mejorar el Plan de igualdad.



El modelo de gestión tiene 3 elementos principales:

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

1. El marco de intervención.

En este punto están las cosas que hay que tener en cuenta para hacer las actuaciones del Plan de Igualdad. Estas cosas son:

- Los documentos jurídicos y administrativos que dicen cuáles son las competencias que tienen los municipios en las distintas áreas de intervención que aparecen en el Plan. También las órdenes en materia de igualdad que tienen que cumplir.
- Las leyes y, en especial estas:
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la violencia de género.
- Ley 5/2001 de Prevención de Malos Tratos y de Protección de las Mujeres Maltratadas de ámbito autonómico.
- Los principios rectores de este Plan que están en el apartado anterior y son los puntos que deben guiar a las actuaciones del Plan de Igualdad.

2. Las estructuras de gestión y el sistema de coordinación.

Las estructuras de gestión

Este Plan es un compromiso que tiene el Ayuntamiento de Toledo con la igualdad de género. En el Plan están todas las estrategias en el tema de igualdad para los próximos años de las políticas públicas municipales. Para cumplir con la normativa, hacen falta unas estructuras para asegurar que la transversalidad se da en todos los ámbitos y en todas las decisiones.

Para que el Plan sea un éxito la clave es la participación colaborativa de los diferentes agentes que están en el plan.

Las estructuras que aseguran que el Plan de igualdad se cumpla son:

- **La Concejalía de Igualdad:** Es el órgano que tiene Competencia en Igualdad.

Su papel es promover y dar un empuje al desarrollo del Plan. Es el encargado de hablar con todas las estructuras que participan en la puesta en marcha del Plan y con el resto de concejalías.

Sus funciones son:

- Coordinar y poner en marcha el Plan de igualdad. Asesorar a las áreas municipales de las concejalías que participan en el enfoque de género.
- Coordinar la programación de las medidas que hay que trabajar cada año.
- Organizar las reuniones de la Comisión Transversal de Dirección y de la Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad y del Consejo Local de la Mujer.
- Recoger cada año la información de las distintas concejalías de las cosas que han trabajado para poder hacer el informe de seguimiento.
- Recoger las propuestas que hagan otras concejalías para mejorar el Plan e incluir esas mejoras en el Plan.
- Hacer un informe de evaluación cuando termine la validez del Plan.

El equipo de la concejalía está formado por:

- La concejala de igualdad.

- La jefatura de servicio del área de igualdad.
- Las técnicas de igualdad.
- La unidad administrativa que lo gestiona.

• La **Comisión Transversal de Dirección:**

Es el órgano que dirige y hace el seguimiento del Plan para asegurar que la estrategia de transversalidad de género se cumple.

Las funciones de la Comisión son:

- Proponer las medidas para la programación de cada año a la Comisión Transversal de Dirección.
- Dar los recursos que hagan falta para poder desarrollar el Plan.
- Aprobar cada año las medidas del Plan que se van a hacer.
- Aprobar los informes de seguimiento y de evaluación que se hagan.

Esta Comisión la forman las personas que son responsables de cada concejalía.

• La **Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad:**

Es la responsable de poner en marcha, hacer el seguimiento y evaluar las medidas que hay en el Plan.

Las funciones de esta Comisión son:

- Proponer la programación de cada año con las medidas del Plan que son de su responsabilidad. Llevar la programación a la Comisión Transversal de Dirección para que la aprueben.
- Recoger información para hacer el informe de seguimiento cada año y la evaluación final cuando termine la validez del Plan sobre cómo se han hecho las medidas del Plan. Llevar el informe a la Comisión Transversal de Dirección para que la aprueben.
- Informar a las concejalías de los contenidos del Plan y de cómo se van desarrollando las actuaciones según se van poniendo en marcha.

Esta comisión está formada por las personas que cada concejalía considere que son las personas de referencia en materia de igualdad.

• **El Consejo de la Mujer:**

Es el órgano de participación ciudadana en materia de igualdad.

Las funciones que tiene son:

- De consulta.
- De información.
- De difusión del Plan.

El sistema de coordinación

La puesta en marcha del Plan de igualdad necesita una coordinación para que sea más fácil organizar la forma de hacerlo, hacer el seguimiento y hacer la evaluación. El sistema de coordinación tiene estos pasos:

1. Cada año que dure el Plan la Concejalía de Igualdad organizará una reunión con la Comisión Técnica Intramunicipal para examinar las medidas que hay que hacer cada año. Estas medidas se acordarán y se pondrán cada año en un documento. El documento se lleva a la Comisión Transversal de Dirección.
2. Cada año se presenta la programación al Consejo Municipal de la Mujer para que lo conozcan y para consultarlo.
3. La Concejalía de Igualdad enviará a las concejalías que corresponda las medidas y sus indicadores para que lo pongan en marcha a lo largo del año. Si las medidas que hay que poner en marcha necesita que otras concejalías o áreas colaboren, también se envían las necesidades de coordinación.
4. A finales de cada año las concejalías responsables de las medidas deben enviar una memoria a la Unidad de Igualdad de Género con lo siguiente:

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

- Con las cosas que se han conseguido.
- Con los datos de los indicadores.
- Con las dificultades y obstáculos que han tenido.
- Con las cosas para mejorar.

Con toda esta información la Unidad de Igualdad de Género hará un informe de seguimiento anual.

5. El informe de seguimiento anual se presenta en una reunión de la Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad para aprobarlo.

Cuando se aprueba se lleva a la Comisión Transversal de Dirección. El informe de seguimiento también se lleva a una reunión del Consejo Local de la Mujer para que lo conozcan.

6. La Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad planificará las medidas que se deben hacer el año siguiente.

7. Cuando termine la validez del Plan, la Unidad de Igualdad de Género hará un informe con la evaluación de todo el Plan. El informe lo hará con toda la información que tiene de los seguimientos y de las aportaciones que han hecho las personas que forman la Comisión Transversal de Dirección y en el Consejo Municipal de la Mujer.

5. Modelo de gestión del plan

3. El sistema de implementación, seguimiento y evaluación.
El proceso de mejora continua

La Comisión Técnica Intramunicipal de Igualdad se reúne una vez el primer año para acordar la planificación de las medidas que se deben hacer en ese año.

También se reunirán una segunda vez para hacer el informe de seguimiento de lo que se ha hecho. En los siguientes años pueden hacer una sola reunión para hacer el seguimiento de lo que se hace el año anterior y para planificar lo que se va a hacer el año siguiente.

Pueden tener reuniones extraordinarias si lo ven necesario.

La Comisión Transversal de Dirección se reúne una vez al año para saber cómo va el Plan y aprobar la planificación que se quiere hacer el año siguiente.

3. El sistema de mejora continua: implementación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad necesita:

- Compromiso político y recursos.
- Una planificación para ponerlo en marcha.
- Un seguimiento.
- Una evaluación.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

La estructura y los instrumentos que hacen falta para llevar a cabo la planificación se deben revisar cada año para comprobar que se avanza en los diferentes ámbitos en los que participa el Plan. La revisión permite que cada programación que se haga después mejore con la información del seguimiento.

Esto va a hacer que algunas medidas del Plan continúen, otras no y otras se modifiquen.

A estas mejoras que se van haciendo se le llama

proceso de mejora continua.

- **Implementación**

Esta es la fase en la que se ponen en marcha:

- Las estructuras.
- El sistema de coordinación.
- Las medidas del Plan.

Es una de las fases más importantes. Se tienen que conseguir los acuerdos y crear las herramientas que van a ayudar a hacer el seguimiento anual y el proceso de mejora continua.

Las medidas que están en el Plan hay que planificarlas en el tiempo. Tiene que poner en qué fecha van a empezar a hacerse y cuándo deben terminar las medidas. También tiene que decir si las medidas duran un año

5. Modelo de gestión del plan

3. El sistema de implementación, seguimiento y evaluación.

El proceso de mejora continua

o van a durar más años. La planificación dura un año y se basa en las prioridades y en las programaciones que tenga cada concejalía que va a participar en el Plan. La programación anual se recoge en un documento que hace la Concejalía de Igualdad según los compromisos que haya alcanzado cada concejalía que participa en el Plan ese año.

La responsabilidad de cada medida también está en el Plan. En el Plan aparecen las concejalías que tienen competencia para poner en marcha y desarrollar el Plan. También aparece si hay otras concejalías que también van a trabajar en el Plan y necesitan ser coordinadas.

La Concejalía de Igualdad es la responsable de coordinar a las concejalías que van a participar en el Plan. La Concejalía de Igualdad coordina a las concejalías a través de la Unidad de Igualdad de Género que son los que acompañan, tutelan y apoyan.

- **Seguimiento**

El seguimiento es un proceso para comprobar lo que se ha hecho en la programación anual inicial. El seguimiento es un apoyo para saber si hay que hacer cambios. El objetivo del seguimiento es tener información para saber si se cumplen las medidas del Plan, si hay elementos que le favorecen o cosas que hay que mejorar.

La información que da el seguimiento se refiere a lo siguiente:

- Lo que se ha hecho y cómo se ha hecho.
- El grado de cumplimiento de las actuaciones.
- Las cosas fuertes y las cosas débiles que ha habido durante todo el trabajo.

El seguimiento tiene 2 objetivos más:

- Sirve para informar a los distintos agentes implicados en su desarrollo.
- Ayuda para la evaluación final.

Para hacer el seguimiento hay 2 tipos de indicadores que facilitan la información. Los tipos de indicadores son:

1. Indicadores de realización:

Son los que ordenan la información que está relacionada con el grado en el que se han hecho las medidas que hay en el Plan. Estos indicadores se hacen para cada una de las medidas que hay y aparecen en el Plan.

2. Indicadores de proceso:

Son los que dan información de las cosas que funcionan mejor y de las que funcionan peor de los procedimientos que se utilizan mientras se pone en práctica el Plan.

Estos indicadores están relacionados con:

- El grado de compromiso que tienen las consejerías para hacer las actuaciones que les corresponden.
- El grado de funcionamiento de los canales de información entre los distintos agentes implicados y la concejalía de igualdad y también con las estructuras de coordinación para el desarrollo de las actuaciones.
- Ajustar el método de recogida de información de lo que se ha hecho sobre la utilidad de las herramientas que se crearon para ese fin y del sistema de seguimiento en general.
- Ajustar los recursos que se ponen para el Plan para llevar a cabo las actuaciones.
- Valorar el funcionamiento de las distintas comisiones (Dirección y Técnica).
- Encontrar los elementos que funcionan y las dificultades que ha habido en los contenidos, los agentes y el proceso de las actuaciones del Plan.

El proceso metodológico

para hacer el seguimiento tiene 3 pasos:

1. Reunir la información anual de los indicadores de realización de cada medida que hay en el Plan. Cada concejalía debe recoger la información de las medidas de las que es responsable. Para organizar toda la información se hará una herramienta

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

informática para que todos puedan recoger los datos de la misma forma. Todos los agentes que van a participar en el Plan tienen que conocer estas cosas:

- Lo que se va a hacer.
- En qué momentos se va a pedir la información.
- La herramienta que se va a utilizar.
- El tipo de información que hay que recoger.

2. Toda la información se recoge en la Unidad de Igualdad de Género. Esta Unidad es la responsable de analizar y hacer el informe de seguimiento anual.

3. Presentar el informe a las distintas comisiones para que lo conozcan y para que lo aprueben.

• Evaluación:

La **mejora continua**

necesita una **evaluación continua**

para hacer un seguimiento de los indicadores de realización de las medidas que se hacen cada año.

Va a servir para hacer los ajustes que sean necesarios y también para tomar decisiones para el siguiente año.

La evaluación va acumulando la información

que se va consiguiendo cada año y sirve para hacer la **evaluación** final.

La evaluación final sirve para saber cuáles son las áreas en las que hay que trabajar y las áreas

en las que hay que hacer mejoras para avanzar en la igualdad en Toledo.

5. Modelo de gestión del plan

3. El sistema de implementación, seguimiento y evaluación.

El proceso de mejora continua

El objetivo de la evaluación final del Plan de igualdad es medir los resultados que ha tenido el principio de igualdad en el trabajo de las políticas públicas los años que dura el Plan. Con la evaluación final también se conocen los resultados de las medidas que se han hecho, se analiza todo el proceso y permite pensar y aprender de lo que se ha hecho para mejorar las acciones que se hagan en el futuro en materia de igualdad.

La evaluación da una información general de los efectos que ha habido con la puesta en marcha del Plan y de las cosas que faltan por hacer.

Se analiza:

- El grado en el que se han hecho las medidas en cada área de intervención y el modelo de gestión que se ha utilizado para hacerlo.
- Los resultados que se han conseguido, si se han conseguido los objetivos o no y lo que se ha avanzado en la igualdad de género.
- Las mejoras que hay que hacer en el futuro y las líneas de intervención en materia de igualdad. Para hacer la evaluación hacen falta indicadores para poder recoger la información del qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

Con el **proceso** se identifican los **recursos** y los **procedimientos** que se utilizan para evaluar la forma de gestionar el Plan.

Algunos **Indicadores de proceso** son:

- Número de concejalías que participan y número de medidas de las que han sido responsables.
- Si el compromiso de los agentes responsables ha sido alto, medio o bajo cuando han hecho las diferentes medidas.
- El grado de recogida de información sobre si se han hecho o no las medidas para el seguimiento y la evaluación.
- Si son útiles las herramientas que se utilizan para recoger la información para hacer el seguimiento y la evaluación. Grado de cumplimiento de los tiempos que estaban marcados.
- El nivel de cambios que se hacen en las medidas durante el tiempo que dura el Plan.
- El nivel en el que se han adaptado los recursos humanos, las infraestructuras y los recursos económicos a los objetivos y medidas del Plan.
- Las cosas que han hecho más fácil llevar a cabo el Plan.

5. Modelo de gestión del plan

3. El sistema de implementación, seguimiento y evaluación.

El proceso de mejora continua

- Las dificultades y los obstáculos que ha habido mientras se hacía el Plan y las soluciones que se ponen.
- La valoración sobre cómo han funcionado las Comisiones del Plan.

Los **resultados** detallan cuánto se han cumplido los objetivos del Plan y cuánto han impactado en las desigualdades que había antes del Plan. También detalla el grado de transversalidad del principio de igualdad en las políticas de cada Consejería y la imagen que tienen los agentes implicados en los resultados.

Algunos **Indicadores de resultados** son:

- **Eje 1: Cultura institucional de género**
El **objetivo general del Eje 1** es:

Profundizar y hacer evidente la integración de la transversalidad de género en la cultura y en la forma de trabajar de la administración municipal para asegurar un gobierno comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres.

Indicadores por áreas de intervención:

1. Estructuras municipales, coordinación y capacitación del personal:

- Número, de personal y tipo de contrato de la plantilla

que forma la estructura municipal que se encarga de dar un empuje a la igualdad de género comparándolo con lo que había antes de poner en marcha el Plan.

- Si hay un Plan de igualdad para el personal municipal.
- El porcentaje del presupuesto que se ha dedicado a la igualdad de género comparándolo con lo que había antes de poner en marcha el Plan.
- El porcentaje del personal que ha recibido formación en igualdad. El porcentaje se hace por tipo de formación, por concejalías y por sexo.

2. Procedimientos de trabajo y gestión administrativa:

- El Ayuntamiento tiene un sistema de coordinación para la transversalidad de género sólido.
- El lenguaje inclusivo se utiliza más en la documentación y en la comunicación interna y externa.
- El porcentaje de las concejalías en las que se recogen los datos separados por mujeres y hombres.
- El porcentaje de los documentos que incluyen **cláusulas** de igualdad en contratos, subvenciones y otros documentos.

Cláusulas:

Cada parte que hay en un contrato o en un documento público o privado.

• Eje 2: Acceso a los recursos

El **objetivo general del Eje 2** es:

Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos...

Indicadores por áreas de intervención:

1. Promoción económica y empleo:

- Número y tipo de actuaciones que se hacen para incluir la perspectiva de género en el ámbito laboral.
- La tasa de empleo y de desempleo que hay en las mujeres y en los hombres comparándola con la que había antes de empezar el Plan.
- El porcentaje de ocupación de mujeres y de hombres por tipos de trabajo comparándolo con la que había antes de empezar el Plan.
- Número de planes de igualdad que se hacen en empresas a las que se les dio asesoramiento.
- Porcentaje de empresas que son creadas por mujeres y que siguen funcionando cuando termina el Plan. El porcentaje se hace con todas las empresas que se crean.

2. Educación, cultura y deportes:

- Número y tipo de actividades de sensibilización que se hacen en la comunidad educativa.
- Hacer un reparto por sexo de las especialidades académicas

comparándola con la que había al empezar el Plan.
Porcentaje de participación de mujeres en la programación cultural (actos, exposiciones, teatros...) en premios y como jurados durante los años que dure el Plan.

Porcentaje de participación de mujeres y hombres en las distintas especialidades deportivas que ponga en marcha el Patronato Deportivo Municipal durante los años que dure el Plan.

3. Bienestar social y salud:

- Número y tipo de actividades de difusión de los recursos y servicios municipales que hay y están relacionados con el bienestar social y la salud.
- Número de servicios que se crean para ayudar a la conciliación durante los años que dura el Plan.
- Número de mujeres que se benefician por el tipo de actividad de las que hay en el Plan que van dirigidas a asegurar la salud psicológica y social de las mujeres.
- Índice de cobertura de la demanda.

4. Movilidad, accesibilidad y urbanismo:

- Número y tipo de colaboración que se hacen con asociaciones de personas con discapacidad durante los años que dura el Plan.
- Número de mujeres que se atienden.
- Número y tipo de actuaciones que se hacen para que hay más visibilidad de las mujeres en el espacio urbano.

5. Participación ciudadana:

- Porcentaje que hay de mujeres en los órganos de dirección de las asociaciones durante los años que dura el Plan.
- Porcentaje de personas, por sexo, de las directivas del movimiento asociativo que han recibido formación en materia de igualdad.
- Porcentaje de proyectos que se presentan a las subvenciones por las asociaciones que incluyen la perspectiva de género.

• Eje 3: Nuevos valores para avanzar hacia una democracia igualitaria

El **objetivo general del Eje 3** es:

Crear en la sociedad de Toledo valores de igualdad para que haya un aumento en el cambio

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

de los roles de género
por medio del empoderamiento
de las mujeres
y el impulso
de la corresponsabilidad social
y en los ciudadanos.

Indicadores por áreas de intervención:

1. Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres:

- Escuela de empoderamiento creada y en funcionamiento.
- Número y tipo de actividades que se hacen para dar visibilidad a las mujeres durante el tiempo que dure el Plan.
- Número y tipo de redes de coordinación que se crean de las asociaciones de mujeres.
- Porcentaje de personas que son miembro del Consejo de la Mujer que han recibido formación en materia de género.
- Tipo de contenidos en internet que se crean a partir de la formación de mujeres.

2. Corresponsabilidad social:

- Número y tipo de actividades para promover el cambio de valores que se hacen durante el tiempo que dura el Plan.
- Número de participantes por sexo.

5. Modelo de gestión del plan

3. El sistema de implementación, seguimiento y evaluación.

El proceso de mejora continua

- Número y tipo de actividades que se hacen de sensibilización sobre los derechos LGTBI.

3. Corresponsabilidad en los cuidados:

- Número y tipo de actividades que se hacen y están relacionadas con la corresponsabilidad en los cuidados.
- Número de mujeres y hombres que participan.

• Eje 4: Una ciudad libre de violencias machistas sobre las mujeres

El objetivo general del Eje 4 es:

Avanzar para eliminar las diferentes formas que hay de violencia machista para que Toledo sea una ciudad segura y respetuosa con las mujeres.

Indicadores por áreas de intervención:

1. Violencia machista en las relaciones afectivas:

- Número de grupos a los que se han dirigido y tipo de actuaciones que se hacen para prevenir y sensibilizar contra la violencia de género.
- Número de participantes por sexo.
- Sistema coordinado de recogida de datos establecido y funcionando.
- Porcentaje del personal municipal separado por mujeres y hombres que actúan en casos de violencia machista que han recibido formación.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

- Protocolo local hecho y en funcionamiento.

2. Otras manifestaciones de las violencias machistas:

- Número y tipo de actividades de información y sensibilización contra los distintos tipos de violencia machista

que se hacen durante el tiempo que dura el Plan.

- Número de participantes separados por sexo.
- Tipo de recursos que se crean o se refuerzan de información y atención a mujeres que sufren esta violencia.

Por último, aunque el tiempo que dura el Plan no es tan amplio como para poder medir el **impacto** que sus medidas han tenido en la igualdad de mujeres y hombres, es importante poder ver los cambios que ha habido desde que se puso en marcha. Para ello, con los datos que han dado diferentes fuentes estadísticas, se hace una actuación y se compara con los datos de la evaluación.

El **proceso metodológico**

para llevar a cabo la evaluación tiene los siguientes pasos:

1. Diseñar el plan de trabajo para planificar y organizar la forma de recoger la información

5. Modelo de gestión del plan

3. El sistema de implementación, seguimiento y evaluación.
El proceso de mejora continua

sobre si se cumplen las medidas, los objetivos y el proceso de ejecución.

2. Organizar y analizar la información recogida para la evaluación final que completará los informes de seguimiento anuales.
3. Hacer el informe de evaluación final en el que se explicarán las cosas que se han conseguido y las propuestas para mejorar. También estarán las cosas que deben tenerse en cuenta para futuras planificaciones.

El proceso de evaluación hay que entenderlo como un proceso de participación en el que participen los distintos agentes que están implicados en la ejecución del Plan de igualdad durante los años que dure el Plan. La Concejalía de Igualdad tiene un papel protagonista y cuenta 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, es la que se encarga de organizar y analizar el sistema de evaluación, define las necesidades de información según los indicadores que se marquen. También analiza la información que se produce y favorece la reflexión y el debate en la Comisión Técnica Intramunicipal

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

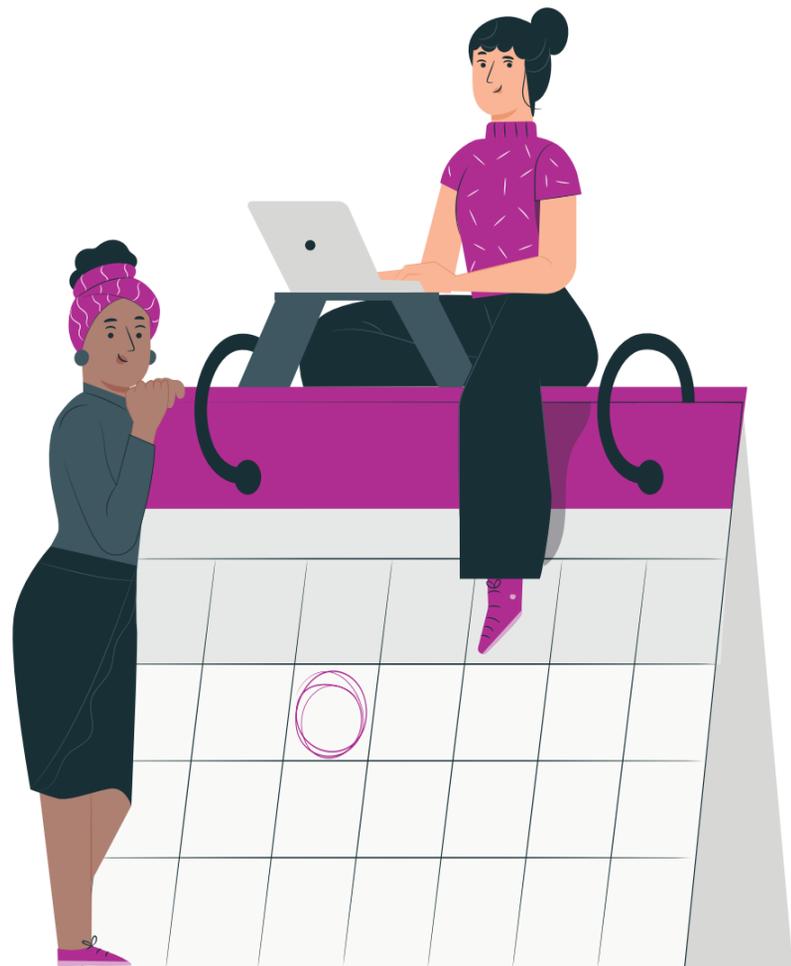
sobre los resultados
que se consiguen
y si se identifican
nuevas propuestas
y áreas de mejora.
Las conclusiones se recogen
en el informe final de evaluación
que se presenta
a la Comisión Transversal de Dirección
para que se conozca
y se apruebe,
también se presenta
en el Consejo Municipal de la Mujer.

Las personas responsables de igualdad
de las distintas concejalías
participarán en el sistema de evaluación
recogiendo la información
que es de su competencia
para dar cuenta de sus resultados
y de las cosas que piensen
que son más importantes.

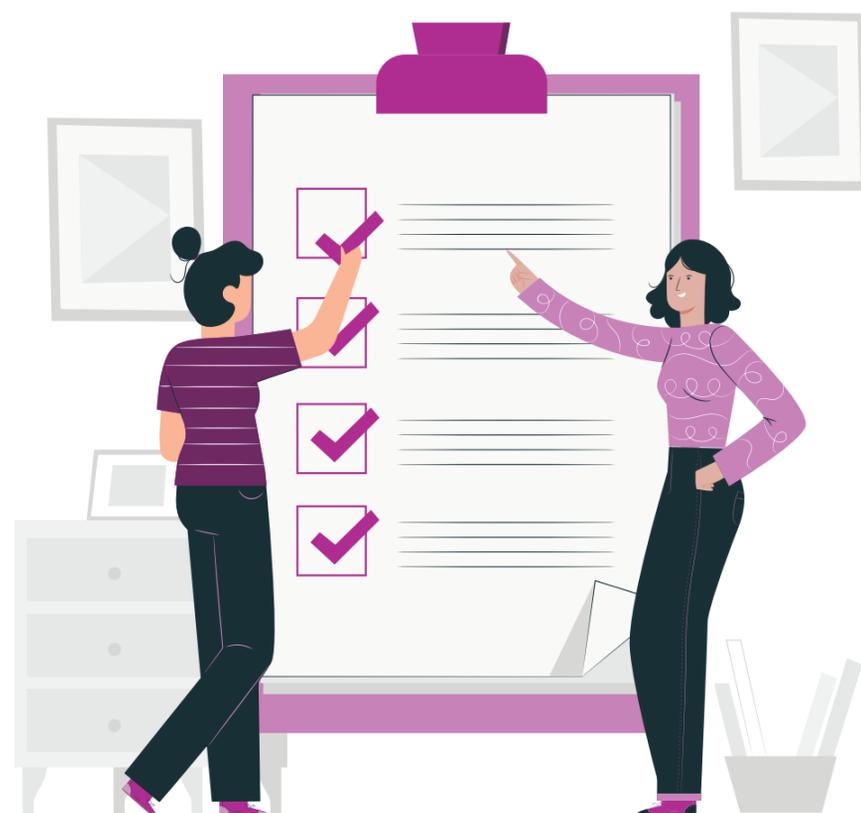
El Consejo Municipal de la Mujer
participa en el proceso de evaluación
dando información
sobre su participación
en el desarrollo y difusión del Plan
y recibiendo la información
de los resultados
del proceso.

6. Vigencia del plan

El 2º Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la ciudad de Toledo tendrá una duración de 4 años. Desde el año 2018 hasta el año 2021.



7. Palabras difíciles



Quimera:
Fantasía, ilusión.

Vigésimo cuarto:
24.

Sociedad patriarcal:
Estructura socio cultural
que le da al hombre ventajas
y autoridad sobre la mujer.

Transversalidad de género:
Que afecta a más de un área
en lugar de a un problema concreto.

Subordinación:
Cuando una persona
está por debajo de alguien
y está sometida a su voluntad.

Trata de mujeres:
Vender a las mujeres
como objeto sexual.

Cofinanciar:
Pagar alguna cosa
junto a otra persona o entidad.

Perspectiva de género:
Trabajo que se hace para identificar
y valorar la discriminación,
la desigualdad
y la exclusión de las mujeres
en su relación con los hombres.

Poderes públicos:
Conjunto de instituciones
que tienen el poder en un país.
Por ejemplo,
el senado,
un juzgado...

Acción positiva:
Medida dirigida
a un grupo concreto
para eliminar y prevenir
una discriminación
o compensar las desventajas
que tienen.

Segundo plan de igualdad entre hombres y mujeres

de la ciudad de Toledo 2018-2021

Empoderar:

Dar fuerza a una persona o a un grupo de personas desfavorecido.

Transversal:

Que corresponde a diferentes ámbitos en lugar de a un problema concreto.

Corresponsabilidad:

Es el reparto de las responsabilidades familiares y las tareas de la casa entre los hombres y las mujeres para que los dos puedan conciliar su vida familiar, personal y profesional.

Cohesión:

Unión o relación estrecha entre personas o cosas.

Coherencia:

Relación entre dos cosas que no se contradicen y tampoco se oponen entre ellas.

Capacitar:

Formar, enseñar, preparar.

Procedimiento:

Forma de hacer algunas cosas o trabajos.

Señalética:

Conjunto de señales que informan de algo.

Patriarcado:

Son sociedades regidas por la dominación masculina.

7. Palabras difíciles

Cláusulas:

Cada parte que hay en un contrato o en un documento público o privado.

LGTBI:

Colectivo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, personas Transgénero e Intersexuales.

Violencias machistas:

Es cualquier tipo de violencia: física, psicológica, económica, sexual, que hace el hombre contra la mujer.

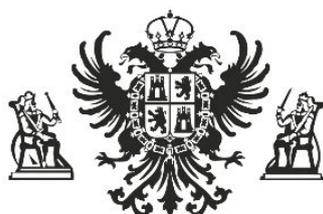
Los roles de género

son el conjunto de normas y comportamientos sociales que se ven como apropiados para los hombres y las mujeres en una sociedad.



II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la ciudad de Toledo

2018-2021



AYUNTAMIENTO DE
TOLEDO