

**PRIMER PLAN PARA  
LA IGUALDAD  
EFECTIVA  
DE MUJERES  
Y HOMBRES**

**Una herramienta  
para la acción  
política y ciudadana**

**AYUNTAMIENTO DE TOLEDO  
2010-2014**

**“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.**

**Artículo 2.1 de la  
Declaración Universal de Derechos Humanos**



**LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES** es un principio básico y fundamental de nuestra convivencia. Nadie puede cuestionarlo y por eso los poderes públicos tenemos el mandato constitucional de remover los obstáculos que impidan hacerlo realidad. La mejor forma de caminar en esta dirección es dando pasos desde nuestros ámbitos más cercanos y cotidianos. Conscientes de ello, el Ayuntamiento de Toledo ha elaborado este **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2010/2014**. Nuestro objetivo es afrontar el desarrollo de políticas y acciones que contribuyan a erradicar en nuestra capital cualquier forma de discriminación, respetando la diversidad y la pluralidad, considerando que no hay razón que justifique discriminaciones de género ni la exclusión de ninguna persona por esas mismas razones.

El avance registrado en las últimas décadas en el ámbito de la igualdad ha sido muy destacado, pero siempre se requiere un esfuerzo más. Así lo entendemos y esa es la apuesta que concretamos en el centenar de propuestas recogidas en este Plan. Éste no es un documento coyuntural, sino que ha sido elaborado con vocación de futuro y proyección en el tiempo. Nuestro horizonte ha sido fijado en el año 2014, momento en el que haremos balance de los logros conseguidos y redefiniremos nuestra estrategia.

Con este Plan, el Ayuntamiento de Toledo reitera su compromiso político con el principio de igualdad de mujeres y hombres. Alguien puede pensar que este pronunciamiento es manido, pero en tanto exista el más mínimo resquicio por donde se cuele la discriminación de género debemos reiterar esta posición. Este documento se basa en ello. Reiteramos, así, nuestro compromiso promover cambios estructurales en nuestra capital para combatir cualquier atisbo de desigualdad. En este empeño contamos con todas las instituciones públicas y privadas, así como las entidades ciudadanas, asociativas, profesionales y de cualquier ámbito, para conseguirlo. La amplitud de objetivos del Plan confirma la necesidad de ese compromiso de todos, como reto común e irrenunciable que nos permitirá afianzar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra convivencia.

**Emiliano García-Page Sánchez**  
Alcalde de Toledo



**ES PARA MI UNA GRAN SATISFACCIÓN** presentar este I Plan para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la ciudad de Toledo, surgido del trabajo y las aportaciones de personas técnicas, ciudadanas, asociaciones e instituciones que han participado desinteresadamente en la elaboración del mismo. A todas ellas, a todos ellos, manifestarles mi más sincero agradecimiento.

Son cuantitativos y cualitativos los avances que se han producido en el plano jurídico y social en materia de igualdad pero, aún así, persisten una serie de prejuicios que frenan la consecución REAL de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Este Ayuntamiento es consciente de que hay que seguir realizando acciones concretas, tomando las medidas necesarias que provoquen el cambio preciso en las actitudes y comportamientos de las estructuras sociales para lograr un nuevo orden social donde mujeres y hombres puedan participar en igualdad en todos los ámbitos de la vida política, laboral, económica, social y cultural sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

Para lograrlo es fundamental que la perspectiva de género esté presente de manera transversal en todas y cada una de las concejalías y áreas municipales, pero conseguiríamos muy poco sin la implicación y participación del conjunto de nuestra sociedad. Es por tanto un Plan para todos, para todas... os pido vuestra complicidad para seguir avanzando en el camino de la Igualdad.

**Ana Isabel Verdú Montes**  
Concejal Delegada de Igualdad y Participación Ciudadana

# ÍNDICE

## PRESENTACIÓN DEL PLAN:

1.1. INTRODUCCIÓN.....	13
1.2. MARCO NORMATIVO.....	14
1.3. OBJETIVOS DEL PLAN.....	22
1.4. PRINCIPIOS RECTORES.....	22
1.5. CRITERIOS TRANSVERSALES.....	23

## CONTENIDO:

EJES DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y MEDIDAS.....	28
---	----

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	45
-----------------------------------	----

EVALUACIÓN Y AUDITORIA.....	48
-----------------------------	----

TEMPORALIZACIÓN.....	51
----------------------	----

## ANEXOS:

• Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.....	62
• Fuentes secundarias consultadas.....	66
• Glosario de términos.....	68

# PRESENTACIÓN DEL PLAN

# INTRODUCCIÓN

En **intonía con las políticas de igualdad** impulsadas en los últimos años en el ámbito internacional, comunitario, nacional y autonómico, el Ayuntamiento de Toledo presenta el I Plan para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2010-2014.

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

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

Para llegar hasta aquí ha sido preciso desarrollar una intensa **labor investigadora** que ha permitido obtener un conocimiento profundo de la realidad sobre la que se va a intervenir. Entre otras fuentes y, a efectos diagnósticos, se han consultado y analizado datos y estudios recientes sobre las condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestro municipio, condiciones socio-demográficas, de acceso al empleo, la educación, la vivienda, participación social, cultural y deportiva de mujeres y hombres, lo que ha permitido obtener una radiografía sobre la situación actual y las medidas de intervención a desarrollar.

En este sentido, ha sido posible determinar la necesidad de **actuar desde una doble perspectiva**: desarrollando medidas de **acción positiva** que de manera concreta posibiliten la eliminación de determinadas situaciones de desigualdad; actuando de manera integral mediante la **incorporación transversal de la perspectiva de género** en todos los ámbitos y políticas municipales.

Ello ha requerido implementar un procedimiento basado en la consulta, **participación e involucración** de todos y cada uno de los departamentos municipales, así como de las organizaciones y asociaciones ciudadanas que de manera sectorial representan a los distintos colectivos de nuestra ciudad. Así mismo, tanto el procedimiento seguido como el resultado obtenido son muestra inequívoca del **respeto a la pluralidad y diversidad** presentes en nuestra sociedad actual.

Este Plan representa el inicio de un **nuevo tiempo en la manera de dirigir y gestionar los asuntos públicos** en la ciudad de Toledo. No es un fin en sí mismo, ni un documento rígido y cerrado, sino el instrumento flexible que orientará las políticas municipales en los próximos años.

Para ello, está **estructurado** en siete ejes de intervención que, a su vez, **contienen** un total de 117 medidas a desarrollar en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada uno de ellos.

Su puesta en práctica es responsabilidad principal de este Ayuntamiento. Sin embargo, su éxito depende no sólo de esta institución, si no también de todos los agentes sociales y económicos de nuestra ciudad, de todas las organizaciones y asociaciones que la vertebran y de todas y cada una de las personas, mujeres y hombres, de la ciudad de Toledo.

La filosofía de este plan, contempla como criterio transversal la intervención contra la violencia de género, entendida esta como *“violencia estructural”* existente a día de hoy en la sociedad. Este término engloba todas y cada una de las desigualdades y discriminaciones a las que las mujeres hacen frente diariamente. Por tanto, todas y cada una de las medidas en él contenidas, van encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a la erradicación de la violencia de género.

No obstante y a petición del Consejo Local de la Mujer de Toledo se han extraído las medidas específicas dirigidas a la intervención contra la violencia de género en su sentido más comúnmente usado.

El reto es grande, requerirá de importantes esfuerzos, pero su beneficio es aún mayor: conseguir un futuro en el que mujeres y hombres vivan en condiciones de igualdad.

## MARCO NORMATIVO

### INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

La **Carta de las Naciones Unidas**, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, ya exponía en el preámbulo “...reafirmar la fe... en la igualdad de derechos de hombres y mujeres...”, y en el artículo 1, donde expone sus propósitos, dicta el “...desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión...”.

En el mismo sentido, la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, aprobada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, también incluye la referencia a este principio y derecho fundamental al indicar en su preámbulo “Considerando...la igualdad de derechos de hombres y mujeres...”, y en el artículo 2.1 “*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*”.

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres**, aprobada en 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en 1981 por veinte países –entre ellos España–, es el instrumento internacional más importante para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y significó un gran avance en la universalización de la igualdad de derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles.

Merece la pena reproducir en este momento su artículo 4, pues significa la legitimación internacional del uso y aplicación de Acciones Positivas en favor de la igualdad:

1. *La adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.*
2. *La adopción por los Estados parte de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no serán discriminatorias.*

El compromiso explícito de Naciones Unidas con la resolución de los problemas de las mujeres impulsó el hecho de que temas que siempre se habían considerado como privados (temas domésticos asumidos desde la costumbre y la tradición), pasaran a ser debatidos abiertamente en foros mundiales, incorporándolos al ámbito de lo público.

La existencia de este protocolo permite a organismos y particulares de los países firmantes denunciar cualquier situación de vulneración de los derechos de las mujeres que se produzcan en éstos para ser investigados.

Expresamente se hace incidencia en los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. No se suele hablar mucho de estos derechos, sin embargo, son de gran importancia para el desarrollo de las mujeres y de los hombres. Hacen referencia al derecho que tiene cada persona a “*controlar su sexualidad, a decidir libre y responsablemente sin verse sujeta a coacción, discriminación y violencia; el derecho de todas las parejas y personas a decidir de manera libre y responsable el número de hijas/os y a disponer de la información, la educación y los medios para ello*”.

También han sido fundamentales las **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres** que han permitido conocer y comprender cómo se reproduce la desigualdad en diferentes contextos geográficos y en diversos ámbitos de la vida.

Estas conferencias han marcado en los últimos 30 años líneas prioritarias de trabajo, valorando los logros alcanzados y proponiendo nuevas estrategias para abordar los desafíos, obstáculos y límites que la evaluación de las políticas de igualdad venía arrojando. Igualmente, las conferencias han propiciado una revisión permanente de la desigualdad que ha dado lugar a nuevas consideraciones sociales y jurídicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **1975: I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer - México.**

Se convocó para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer. Se identificaron tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de las mujeres:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
- Una contribución cada vez mayor de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial.

#### **1980: II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer - Copenhague.**

En esta Conferencia se interpretó la igualdad no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo, como beneficiarias y como agentes activos.

La Conferencia estableció tres esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas y con objetivos precisos para que se alcanzaran las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz, determinadas por la Conferencia de México D.F.:

- La igualdad de acceso a la educación.
- Las oportunidades de empleo.
- Los servicios adecuados de atención de la salud.

#### **1985: III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer- Nairobi.**

De los datos aportados por las Naciones Unidas se desprendía que las mejoras en la situación jurídica y social de las mujeres y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres. Nairobi sentó nuevas pautas en el camino hacia la igualdad al declarar que todas las cuestiones estaban relacionadas con la mujer.

En la **Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena (1993)**, la violencia contra las mujeres y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de las mujeres se incorporan en la agenda de la ONU y sus actividades en materia de derechos humanos.

En Diciembre de 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó una resolución histórica sobre la violencia contra la mujer como consecuencia de la falta de igualdad entre mujeres y hombres, titulada **“Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”**, definida ésta como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”*. [Art.1 de la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer. Naciones Unidas, 1994].

La **Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994)** considera como parte fundamental para el desarrollo humano la toma de conciencia por parte de las mujeres de su situación y las oportunidades que tengan que cambiarla.

En esta línea se han impulsado una serie de medidas encaminadas a lograr la igualdad a escala nacional que abarcan una amplia gama de temas -el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales, la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente- junto con directrices para la adopción.

En 1995, la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres - Beijing (Pekín)** marca un antes y un después en la lucha por la igualdad entre los sexos. A partir de esta Conferencia se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y, por primera vez, se establece que su tratamiento no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas públicas de manera transversal. La Conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que era en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer y

representa un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI. En la Plataforma de Acción se identificaban doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil: la situación de la población infantil femenina en el mundo, Pobreza, Educación y Formación, Salud, Violencia, Conflictos Armados, Economía, Toma de Decisiones, Mecanismos Institucionales, Derechos Humanos, Medios de Comunicación y Medio Ambiente.

En junio de 2000 se celebra **Beijing + 5 - "La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI"**. En esta ocasión, la Asamblea General convocó, en la sede de las Naciones Unidas de Nueva York, un período extraordinario de sesiones para examinar el progreso alcanzado en los cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing. Pese a los avances experimentados - 64 países modificaron su legislación para adaptarla a las exigencias de la Plataforma de Acción-, las conclusiones de estas sesiones ponen de manifiesto que factores como la resistencia sociocultural, las limitaciones financieras y la negativa a dar la suficiente prioridad al avance de las mujeres han impedido que se logren la mayor parte de los objetivos concretos establecidos en la Conferencia de Beijing.

La siguiente revisión (**Beijing + 10**) se produce en 2005. De nuevo en este momento, la Comisión de Naciones Unidas se reúne en Nueva York con el objeto de examinar los progresos registrados desde que se celebró la gran Conferencia sobre la Mujer en Beijing hace 10 años, haciendo hincapié en la necesidad de que se deben hacer mayores esfuerzos por lograr la igualdad entre los géneros y facilitar el adelanto de las mujeres.

Los gobiernos prometen acelerar las tareas para hacer realidad la igualdad para la mujer y cumplir con los compromisos asumidos en Beijing. Las delegadas examinaron las prácticas propuestas y las experiencias comunes y recomendaron formas innovadoras de promover la igualdad entre los géneros, desde designar comisionadas de alto nivel sobre las cuestiones de género y establecer grupos de tareas entre departamentos, a organizar asociaciones y campañas de mujeres para alentar a una mayor participación en la adopción de decisiones. Una serie de mesas redondas se centraron en temas como los objetivos de desarrollo del Milenio y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La última de estas revisiones (**Beijing + 15**) ha tenido lugar en España, el pasado mes de marzo. Entre las conclusiones de este foro, destaca la necesidad de involucrar "a las mujeres y a toda la sociedad" en la erradicación de la desigualdad y la violencia, resultando imprescindible para la consecución de la igualdad real contar con la "participación activa" de los hombres.

En el ámbito económico, se concluyó que las políticas de igualdad son "una buena inversión para luchar contra la pobreza y elevar el nivel de desarrollo". Aumentar la formación y la tasa de actividad de las mujeres es "más eficiente económicamente" y se traduciría en un incremento del PIB, según un estudio del Banco Mundial. Además, la crisis actual se perfila como una "oportunidad" para promover el acceso de las mujeres a los consejos de dirección de las grandes empresas, que sigue siendo baja en la UE, sobretodo en los países mediterráneos (un 6,6% en España).

Con el fin de elaborar estrategias comunes contra la violencia, se evidenció la necesidad de realizar comparativas entre países mediante la recogida de datos e indicadores comunes, lo que requiere un consenso conceptual mínimo sobre el término "violencia de género" en todos ellos. También se recomendó revisar la jurisprudencia relacionada con la violencia de género, para lograr una protección efectiva a la víctima y sanción al culpable.

En cuanto a los contenidos de la educación y de los medios de comunicación, la valoración resultó negativa, dada la "pervivencia de los roles y estereotipos de género". Además, el foro concluyó que "se sigue transmitiendo una cultura androcéntrica, que ayuda a perpetuar el orden establecido".

Por último desde Beijing + 15 se recomienda la aplicación efectiva de políticas de transversalidad de género y medidas públicas de protección de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las discapacitadas y las que viven en el medio rural, entre otros grupos vulnerables.

En el marco local, a nivel internacional, destaca el **Programa Mundial de Mujeres en la Toma de Decisión Local de la CGLU (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos)**, cuyo principal objetivo es la promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisión local. Este programa persigue reducir el vacío de información existente sobre el estatus de la mujer en los gobiernos locales y destaca, entre sus actividades, la realización de talleres de concienciación, la formación de electas y candidatas, la compilación e intercambio de informaciones, el apoyo a redes de mujeres electas, la producción de materiales para el avance de las mujeres en la política local, acciones de lobby a nivel internacional y el apoyo a la investigación.

## EUROPEO

También en Europa la igualdad entre mujeres y hombres ha sido un principio fundamental.

La primera referencia europea al Principio de Igualdad entre mujeres y hombres aparece ya en el **Tratado de Roma de 1957** (Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea), que en su art. 119 establecía como obligación de los Estados Miembros garantizar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores en un mismo trabajo.

Por su parte, posteriormente, el artículo 6 del **Tratado de la Unión Europea (1992)**, celebrado en Maastricht, dicta que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Con la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam (1997)** el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en el principio básico y fundamental en la concepción de la ciudadanía europea:

*... "Con objeto de alcanzar una igualdad real en la práctica, el principio de la igualdad de trato no impide que los Estados miembros mantengan o adopten las medidas que supongan ventajas específicas para facilitar al sexo infrarrepresentado el desarrollo de la actividad laboral o a prevenir o a compensar ventajas en la carrera profesional" (art. 141).*

De esta manera, tras su aprobación, la igualdad entre mujeres y hombres se convierte en misión expresa de las Comunidades Europeas. El Principio de Igualdad forma parte integrante de su política social y es crucial tanto para su éxito económico como para su cohesión social en el futuro, tal y como se refleja en la reglamentación de los Fondos Estructurales y en numerosas **Directivas europeas**, que se han pronunciado en estos temas. Las más recientes serían:

**Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

**Directiva 2004/113/CE** del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

**Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Por su parte, la **Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)**, estableció el marco de actuación que permitía integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, desde la base de un doble planteamiento: por un lado, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias que influyen directa o indirectamente en el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres (mainstreaming o principio de intervención proactiva); y por otro lado, la puesta en marcha de acciones específicas a favor de las mujeres, que siguen siendo necesarias para eliminar las desigualdades persistentes (aplicación de acciones positivas).

Por otro lado, la **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005- 2006)** va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma. Cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización y se comprometa a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio.

La Carta ha sido redactada en el marco de un proyecto llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en colaboración con numerosos socios. El proyecto tuvo el apoyo de la Comisión Europea, en el marco del 5º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y de hombres.

Por último, el **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)** de la Unión Europea, tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas. En el Plan de trabajo se definen seis áreas prioritarias -así como los objetivos y acciones clave para cada una de ellas- que puedan contribuir a facilitar su realización.

## ESTATAL

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

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

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

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

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

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

**Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**, que acepta la invitación de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995. Beijing) a *«integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones»*. Por otro lado, la Comisión de la Unión Europea, aprobó una comunicación sobre la transversalidad -«mainstreaming»- como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una «Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género» diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias ne-

gativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

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

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

**Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que nace para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Como expone en sus motivos, *“la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales”*, lo que se ve claramente en los artículos 21 y 22:

**Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.**

1. *La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación...*
2. *Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.*

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

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

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

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

Por último, el **Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011)** del Ministerio de Igualdad concreta la Ley de Igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos han de centrar sus acciones. Nace para favorecer la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales.

## AUTONÓMICO

En el ámbito autonómico se puede hacer un gran recorrido sobre el avance de la Igualdad entre Mujeres y Hombres:

La norma que regula en Castilla-La Mancha la estructura, competencias y funcionamiento de la Comunidad Autónoma es su **Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha)**. En lo relativo al principio de igualdad, destaca su artículo 4,

en el que se contempla que “*La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política*”.

Con posterioridad, son numerosos los hitos normativos a reseñar. Brevemente se enuncian a continuación:

- **1984:** Se produce el **traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de promoción de la mujer** (Real Decreto 852/1984 de 22 de febrero- B.O.E. nº 111 de 9 de mayo de 1984).
- **1985:** Mediante el Decreto 113/85, de 26 de noviembre. Se aprueba la **extinción de las Juntas Provinciales del Patronato de Protección a la Mujer**.
- **1988:** **Creación de la Dirección General de la Mujer de Castilla-La Mancha**. Decreto 167/1988, de 29 de diciembre.
- **1990:**
  - **Creación del Consejo Regional de la Mujer de Castilla-La Mancha**. Decreto 35/1990, de 13 de marzo.
  - **I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Castilla-La Mancha (1990-94)**.
  - **Creación de la Viceconsejería de la Mujer**. Decreto 127/1990, de 27 de noviembre.
- **1995:**
  - **II Plan de Igualdad de Oportunidades: Las Mujeres de Castilla-La Mancha hacia el siglo XXI**. Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 28 de febrero.
  - **Aprobación de la Ley 5/1995 de 23 de marzo, de Solidaridad** en Castilla-La Mancha que establece los principios que rigen la política autonómica a favor de las mujeres (artículo 3).
- **1999:** **III Plan de Igualdad de Oportunidades: Un compromiso de futuro (1999-2003)**. Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 18 de mayo.
- **2001:**
  - **Ley 5/2001, de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas**.
  - **Ley 16/2001, de 20 de diciembre, del Defensor/a del Pueblo de Castilla-La Mancha (D.O.C.M. 28-12-2001) (BOE 8-2-2002)**, que aboga por la defensa de la Igualdad de géneros.
- **2002:**
  - **Modificación de la Ley Electoral de Castilla-La Mancha introduciendo la paridad en las candidaturas presentadas a las elecciones autonómicas**. Ley 11/2002, de 27 de junio, (D.O.C.M. de 28 de junio).
  - **Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, modificada por la Ley 5/2008 de 12 junio**.
  - Así mismo, se inicia el desarrollo de diversos programas de apoyo a la Igualdad y de Sensibilización:
    - Apoyo al asociacionismo
    - Juntas viajamos
    - Escuelas deportivas
    - Apoyo al deporte femenino
    - Ayudas a la investigación, estudios y publicaciones
    - Actividades Centros de la Mujer
    - Trabajando en la igualdad
    - Formación del personal de la Junta de Comunidades
    - Encuentros por la igualdad
    - Material divulgativo
    - Sensibilización frente a la violencia de género

- **2003: Organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.** Decreto 252/2003 de 29 de Julio.
- **2004: IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2004-2008) de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.** Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 21 de diciembre.

En el **IV Plan de Igualdad, “Piensa en un futuro, construye igualdad”**, se recoge de manera ambiciosa todos los retos que debemos abordar para así conseguir un futuro en el que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad. Esos retos son el trabajo, la educación, el lenguaje, los medios de comunicación, la llegada a los cargos de dirección, la salud, el ocio, la cultura... (Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha)

Otra de las apuestas por la igualdad desde la región ha sido la creación de **Centros de la Mujer**. Su puesta en marcha y expansión se concibe como un medio para contribuir a la desaparición de situaciones de discriminación y alcanzar la igualdad real de ambos sexos, consolidando la plena integración de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Los Centros de la Mujer, creados mediante convenios de colaboración entre Entidades Locales o Asociaciones y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, son espacios pensados para avanzar y consolidar la plena incorporación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, superando toda discriminación laboral, social, cultural, económica o política.

**Por último, dentro de este ámbito, mencionar el Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. 2007-2010, que ha permitido la puesta en marcha de medidas de conciliación destinadas tanto a empresas, como a mujeres autónomas y personal trabajador.**

## LOCAL

Por lo que se refiere al ámbito local, es preciso destacar aquí el Decreto de Alcaldía de Julio de 1991, por el que se produce el nombramiento de la primera **Concejala de la Mujer** y creación de dicha Concejalía.

Con posterioridad, el 26 de marzo de 1992 y mediante acuerdo del Pleno Corporativo, se produce la creación del **Consejo de la Mujer de la ciudad de Toledo**, cuyos Estatutos son aprobados el 28 de Diciembre de 1993. Dicho Consejo se constituye como órgano de participación, información, control y propuesta de la gestión municipal de todos los temas referidos al desarrollo integral de la mujer y defensa de los derechos e Igualdad de Oportunidades.

El 2 de Julio de 2007 se crea la primera Concejalía de Igualdad de la ciudad de Toledo adquiriendo ésta las competencias de la anterior Concejalía de la Mujer.

Finalmente, el 1 de Agosto de 2008 se pone en funcionamiento el **Centro Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Toledo**.

# OBJETIVOS, PRINCIPIOS RECTORES Y CRITERIOS TRANSVERSALES DEL PLAN

## **OBJETIVO GENERAL:**

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

## **PRINCIPIOS RECTORES:**

### **COMPROMISO**

Como manifestación inequívoca de la voluntad política por la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

### **PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas municipales.

### **NO DISCRIMINACIÓN**

Erradicación de las situaciones de desigualdad y/o discriminación aún existentes entre mujeres y hombres.

### **TRANSVERSALIDAD**

Como principio orientador y transversal que ha de impregnar todas las políticas municipales en todos los momentos, desde la toma de decisiones a la evaluación y valoración de su impacto en términos de género.

### **RESPONSABILIDAD**

Cumpliendo lo preceptuado en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que insta a las administraciones locales a promover el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

### **PARTICIPACIÓN**

Garantizando desde la administración municipal, la presencia y participación ciudadana en el diseño, planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales de igualdad.

### **DIVERSIDAD**

Valorando los distintos intereses y necesidades de la población desde una doble perspectiva: como elemento de inclusión (no exclusión); desde el respeto a la diversidad como elemento clave para la igualdad entre las propias mujeres y entre éstas y hombres derivada de factores raciales, étnicos, culturales, sociales, económicos, de orientación sexual o cualquier otro.

## CRITERIOS TRANSVERSALES:

### MAINSTREAMING DE GÉNERO

*El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades (Art. 15 LOI).*

Teniendo en consideración lo establecido por el precepto legal anterior, podemos decir que la aplicación del mainstreaming de género supone la actuación en tres sentidos:

- “...con carácter transversal...”, es decir, ha de informar la actuación de todas y cada una de las Concejalías, áreas o departamentos en que la institución esté organizada en cada momento, así como de sus organismos dependientes.
- “...de forma activa...”, esto es, se convierte en un criterio de actuación a todos los niveles, lo que significa pasar de la declaración de principios a la acción; del compromiso formal a la articulación de políticas y medidas concretas que han de ser puestas en práctica y convenientemente evaluadas.
- “...en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”, es decir, que abarca desde la toma de decisiones políticas, hasta la puesta en práctica y evaluación de las medidas y políticas sectoriales desarrolladas por la institución.

Significa, por tanto, la incorporación a la actuación de la institución local de una estrategia integral y de largo alcance que supone tener en cuenta la realidad diversa de las condiciones de vida de mujeres y hombres a la hora de elaborar medidas y políticas municipales, prestando especial atención a los efectos y resultados que éstas pueden provocar de manera diferenciada en unas y otros, y adaptándolas consecuentemente en función de las necesidades específicas de cada grupo a fin de garantizar la erradicación de situaciones de desigualdad presentes o futuras.

Así mismo, la aplicación de la **Transversalidad de Género** supone iniciar un proceso de cambio social, que requiere tiempo –por su carácter estructural– y que implica importantes desafíos en la concepción de las políticas, en las instituciones responsables, en la administración de los recursos y en las relaciones interpersonales de la ciudadanía. Estos cambios no se conseguirán fácil ni rápidamente, requieren herramientas técnicas y recursos pero, así como una inmensa labor de concienciación y sensibilización social para mitigar las resistencias al cambio. Y, por supuesto, será indispensable contar con la voluntad y el compromiso profesional, individual y político explícito.

### CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La persistencia de una estructura tradicional de valores, normas, creencias e identidades inherentes a un sistema de estatus patriarcal y roles de género, actúa como freno que impide establecer un nuevo modelo de relaciones que no implique la subordinación de ninguno de los sexos en ningún ámbito.

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es un tema que afecta tanto mujeres como a hombres y su solución requiere abordar todo el “ciclo vital” durante el cual mujeres y hombres tienen necesidades y responsabilidades personales y familiares permanentes que necesitan conciliar con su participación en el ámbito público, laboral y social.

En la última década, importantes reformas legislativas como la LO 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la LO 39/2006, de 14 de diciembre, han pretendido favorecer la conciliación de los diferentes ámbitos de vida de mujeres y hombres, estableciendo normas o recursos que la facilitan. Sin embargo, éste sigue siendo un importante reto del conjunto de nuestra sociedad actual por sus repercusiones –

no sólo a nivel privado, individual o personal – sino también en el ámbito público, social, productivo y económico.

Las condiciones de vida actuales, la existencia de estructuras y modelos familiares diversos, las necesidades derivadas de los nuevos roles que mujeres y hombres desarrollan, etc., hacen necesaria una revisión de los modelos social y laboral vigentes, así como una adaptación de los servicios públicos existentes a las nuevas demandas y necesidades de las familias, hombres y mujeres.

Por todo ello, se plantea como imprescindible la intervención desde los diferentes poderes públicos para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tanto desde la perspectiva de la “protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia” (Art. 14. 7 LOI), como para “El establecimiento de medidas (...) de fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas” (Art. 14.8 LOI) y en la atención a personas dependientes. Así como el desarrollo de estrategias de cambio que venzan las resistencias culturales hacia el reparto equitativo del tiempo y de las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a las personas.

## EMPODERAMIENTO

El empoderamiento hace referencia a la necesidad de eliminar las desigualdades de género que han pervivido históricamente y por las cuales las mujeres encuentran dificultades estructurales para el acceso a puestos de toma de decisiones y poder, así como a la necesidad de revalorizar las aportaciones de las mismas, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y relacionarse.

Así, en consonancia con la legislación vigente y de manera coherente con el contenido del presente Plan de Igualdad, se considera como criterio transversal del mismo el del “Empoderamiento” instrumentalizado a través de 4 perspectivas:

- *Empoderamiento – Presencia equilibrada* de mujeres y hombres en todos los ámbitos y sectores, incluida la toma de decisiones (Art. 14. 4. LOI).
- *Empoderamiento – Participación*, mediante el fomento de instrumentos de colaboración entre la administración local y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas (Art. 14. 9. LOI).
- *Empoderamiento – Igualdad en las relaciones entre particulares*, a través de la eliminación de roles y estereotipos de género (Art. 14. 10. LOI)
- *Empoderamiento – Uso no sexista de la comunicación*, a través de la implantación del uso no sexista del lenguaje y las imágenes en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (Art. 14. 11. LOI).

## INTERVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Violencia de Género es el fenómeno más extremo de la desigualdad estructural que todavía existe entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. No es un problema individual o privado, sino social y es preciso que la sociedad y las instituciones intervengan. Tampoco es un problema puntual y actual, sino una manifestación derivada de las relaciones de poder que históricamente y hasta la actualidad han situado a los hombres en una posición de superioridad hacia las mujeres. Por ello, el tratamiento del problema requiere un enfoque integral y la adopción de medidas capaces de modificar las relaciones entre mujeres y hombres, implicando a un número cada vez mayor de agentes y colectivos sociales.

Es necesario señalar que existen a día de hoy actitudes, valores y mensajes que se transmiten a través de la publicidad y de los medios de comunicación y que operan como normalizados en las relaciones interpersonales y laborales, que refuerzan los valores de supremacía de los hombres sobre las mujeres y que - incluso - pueden llegar a justificar, banalizar e incitar a la violencia contra las

mujeres. La violencia hacia las mujeres se sigue dando porque tiene su raíz en la estructura de la sociedad, en todos sus ámbitos.

La magnitud de este fenómeno violento cuestiona día a día los derechos fundamentales de ciudadanía de muchas mujeres – derecho a la vida, a su integridad física y psíquica, a su dignidad y libertad, al trabajo... -, suponiendo un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. La Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas de Castilla La Mancha y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, han constituido uno de los principales instrumentos de sensibilización ciudadana. Sin embargo, el número de mujeres muertas a manos de sus parejas o ex parejas ha seguido aumentando en España hasta el último año.

Con todo ello, se ha conseguido una mayor conciencia social sobre el problema de la violencia que se ejerce contra las mujeres, pero queda mucho camino por recorrer en materia preventiva, pues es imprescindible actuar contra quienes la ejercen y aún no cuentan con la reprobación social que requiere un tipo de conducta violenta que sigue persiguiendo:

- Mantener una relación de superioridad del hombre con respecto a la mujer,
- Así como el sometimiento de ésta.<sup>1</sup>

Actualmente, el conocimiento de la Violencia de Género sigue siendo parcial y sesgado y para eliminar la violencia que se ejerce contra las mujeres es fundamental seguir creando conciencia pública, promover el respeto a la libertad, la diversidad, la dignidad e integridad física y psíquica de las mujeres, de sus hijos e hijas y conseguir que exista un rechazo social hacia los malos tratos, fomentando la sensibilización, información y formación tanto de la población, como de los y las profesionales implicados/as en la intervención.

La violencia de género es una violencia muy específica, con características muy peculiares que debemos diferenciar conceptualmente y en su manifestación de otros tipos de violencias, como puede ser la violencia social generalizada, la violencia entre iguales y, por supuesto, de los conflictos de pareja y de los procesos de separación y/o divorcio de parejas donde no existe violencia.

La violencia de género es de carácter estructural y se diferencia de otras ya que:

1. Nace de la Desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.
2. Es una violencia que se aprende –de forma diferencial por sexo– y que hay que desvincular de la masculinidad como seña de identidad social.
3. Se ejerce por chicos jóvenes y hombres que sean o hayan sido cónyuges, estén o hayan estado vinculados a chicas y mujeres por relaciones afectivas, aún sin convivencia.
4. Se puede manifestar de varias maneras: simbólicamente, psíquicamente, emocionalmente, físicamente, sexualmente, con el control de conductas y pensamientos, mediante el control económico, etc., tanto en el ámbito público (por ejemplo, en las relaciones laborales) como en el privado (doméstico y afectivo).

Es fundamental actuar en todas las áreas de prevención, así como en el apoyo y la intervención tanto con mujeres como con sus hijos/os, y el seguimiento y mantenimiento de las derivaciones e intervenciones realizadas.

Existen Planes Específicos de Violencia de Género, como son:

- El Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.
- Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en la Población Extranjera inmigrante 2009-2012.

<sup>1</sup> Informe de Evaluación de la Aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Informe Ejecutivo del Ministerio de Igualdad, Gobierno de España.

El principal objetivo de las medidas que abordan la violencia de género como manifestación de una situación estructural e histórica es **conseguir su erradicación** y ello requiere de la **prevención de conductas violentas a través de la modificación de circunstancias que llevan a ella**.

Conscientes de la necesidad de analizar y abordar esos factores estructurales, las medidas de sensibilización y prevención deben conseguir que tomemos conciencia de la realidad de la violencia de género, de su verdadera dimensión y circunstancias, ya que muchas veces aparece oculta tras prejuicios, desconocimientos o falta de elementos de reacción antes la misma.

**La mejor forma de prevenir la Violencia de género es  
Asegurar la Igualdad de Trato.**

Sin embargo, la violencia no se limita a los malos tratos físicos y psíquicos. Es preciso, también desde una perspectiva pedagógica y de sensibilización, asumir que –como fenómeno estructural que es– la violencia de género engloba otros tipos y manifestaciones que se ejercen contra las mujeres y que se producen en el ámbito laboral y del acceso y mantenimiento al empleo, en el ámbito económico, etc.

La igualdad de reconocimiento, de voz, de presencia, de participación, de poder y en la toma de decisiones entre los dos sexos sin que exista uno de ellos como referente, normativo y/o exclusivo que invalide, subordine, anule e invisibilice al otro.

La mejor forma de prevenir la violencia de género desde el ámbito público es la de tomar decisiones políticas que aseguren la igualdad y que destinen medidas, recursos, programas y presupuestos para ello, pues la igualdad no deviene del paso del tiempo, sino de las apuestas firmes por conseguir erradicarla entre todas y todos.

En la línea preventiva se integran acciones dirigidas a sensibilizar a toda la población toledana, especialmente a los hombres; trabajar en los diferentes ámbitos de actuación incorporando nuevos valores que permitan erradicarla. En la línea de atención a las mujeres víctimas de violencia se proponen acciones de potenciación y mejora de la atención psicosocial y de ampliación o mejora de la red asistencial.

En el ámbito laboral, la concreción de la violencia de género se produce a través de las manifestaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. También frente a éstas se plantean medidas preventivas que procuren su desaparición, tanto en el ámbito de la administración pública, como en el sector privado.

Este proceso de conocimiento para la acción, reflexión y toma de decisiones requiere de sensibilidad ante la problemática, información que rompa con los estereotipos sobre la Violencia de Género, conocimiento en profundidad de los factores desencadenantes y mantenedores de la misma, comprensión, apoyo y solidaridad con las mujeres y sus hijas/os que la sufren, y un tratamiento integral mantenido en el tiempo que facilite de nuevo a quienes hayan sido víctimas, una vida autónoma y libre.

La valoración del impacto de las iniciativas ha de hacerse sobre una doble referencia:

- Sobre la sensibilidad o capacidad de reaccionar ante mínimos estímulos,
- Y la concienciación a través del conocimiento exacto (no estereotipado) y reflexivo de las diferentes formas, tendencias de manifestación de la misma actualmente.

Por todo ello, la intervención contra la violencia de género se considera un criterio transversal de actuación para este Plan para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, planteándose una serie de acciones que responden a dos planteamientos: prevención (actuar antes de que la violencia se produzca) y atención (actuar cuando la violencia ya se ha producido).

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

**OBJETIVO 1:** Manifiestar y operativizar el compromiso político de la Corporación Municipal con el Principio de Igualdad de mujeres y hombres.

**OBJETIVO 2:** Sensibilizar y comprometer al personal al cargo de la institución municipal en la aplicación continua de las políticas y medidas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres.

**OBJETIVO 3:** Promover cambios estructurales en la población en colaboración con las Entidades Ciudadanas a través de la introducción transversal de la perspectiva de género en sus actuaciones, el respeto y aplicación del Principio de Igualdad.

**OBJETIVO 4:** Combatir las desigualdades de género que a día de hoy persisten en el ámbito laboral.

**OBJETIVO 5:** Potenciar la presencia de la mujer y la integración de la perspectiva de género en los ámbitos educativo, cultural y deportivo.

**OBJETIVO 6:** Mejorar las condiciones y calidad de vida de las mujeres.

**OBJETIVO 7:** Integrar la perspectiva de género en el ámbito de los Servicios Sociales de la administración local y las entidades colaboradoras con los mismos.

**OBJETIVO 8:** Impulsar la perspectiva de género en la planificación urbanística, la seguridad, la vivienda y el medido ambiente a través de las políticas locales,

## **OBJETIVOS OPERATIVOS:**

**OBJETIVO 1:** Crear un marco de referencia para el impulso, diseño y planificación de las políticas locales de igualdad.

**OBJETIVO 2:** Dotar al Plan de Igualdad de un carácter instrumental y finalista que lo convierta en una verdadera herramienta para el cumplimiento de la legislación vigente en la materia y la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el municipio.

**OBJETIVO 3:** Aplicar los principios de la planificación estratégica basada en el establecimiento de ejes de actuación/intervención, la determinación de objetivos, el establecimiento de acciones o medidas concretas a desarrollar en términos medibles, cuantificables y evaluables, estableciendo criterios de priorización que partan de lo posible y de lo realizable.

**OBJETIVO 4:** Dotar al Plan de Igualdad de los recursos necesarios para su implementación.

**OBJETIVO 5:** Establecer los procedimientos, recursos y instrumentos que aseguren las colaboración, coordinación y cooperación necesarias entre los departamentos o áreas de la Administración Municipal implicadas, la ciudadanía, el tejido asociativo de la ciudad y el resto de administraciones públicas.

**OBJETIVO 6:** Establecer el procedimiento y mecanismos de seguimiento del Plan de Igualdad que permitan conocer y valorar en cada momento las condiciones y nivel de ejecución del mismo.

**OBJETIVO 7:** Definir el procedimiento y mecanismos de evaluación del Plan de Igualdad que permitan conocer de manera periódica los resultados alcanzados y nivel de consecución de sus objetivos, mediante la medición del impacto de género de sus medidas.

# CONTENIDO

## EJES DE INTERVENCIÓN

El presente Plan de Igualdad se articula entorno a siete ejes o ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se determina el trabajo en y desde las diferentes secciones, delegaciones, departamentos y Concejalías del Ayuntamiento y agentes implicados.

Estos ejes de intervención son:

- 1.- ADMINISTRACIÓN LOCAL.
- 2.- FORMACIÓN Y TRABAJO.
- 3.- EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.
- 4.- SALUD Y CALIDAD DE VIDA.
- 5.- PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN.
- 6.- INCLUSIÓN SOCIAL, CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD.
- 7.- ESPACIO URBANO, VIVIENDA, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A su vez, cada Eje de Intervención cuenta con objetivos estratégicos –sencillos en su descripción, medibles y/o cuantificables a través de los indicadores establecidos– que marcan los fines y resultados que se pretenden lograr a través de las acciones a implementar.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
ADMINISTRACIÓN LOCAL	Articular el compromiso de los cargos políticos y técnicos para su actuación continua en la aplicación efectiva del Principio de Igualdad en el diseño e implementación de las políticas municipales.
	Sensibilizar, informar y formar en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género.
	Diseñar e implementar políticas y medidas de Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad.
	Garantizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento de Toledo, como reflejo y práctica ejemplarizante del compromiso con la efectividad del Principio de Igualdad, No Discriminación y contra la Violencia de Género.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<b>FORMACIÓN Y TRABAJO</b>	Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en los recursos y servicios de formación y empleo municipales.
	Garantizar el acceso a la formación y el empleo en condiciones de igualdad.
	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores, especialmente en aquellos en que las mujeres se encuentran subrepresentadas.
	Colaborar con los agentes económicos y sociales para corregir desigualdades por razón de género que se producen en el mundo laboral.
	Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres y la Corresponsabilidad.  Prevenir, actuar y proteger contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<b>EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>	Promover la coeducación, la corresponsabilidad y la transmisión de valores de igualdad, equidad, tolerancia y respeto a la diversidad en todos los niveles educativos.
	Fomentar el compromiso de los agentes socializadores implicados en todos los ámbitos educativos para que integren la perspectiva de género.
	Prevenir la violencia de género en y desde los ámbitos educativo, deportivo, cultural y medios de comunicación.
	Favorecer la participación de la mujer en la cultura y la visibilización de su producción artística.
	Fomentar la presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<b>SALUD Y CALIDAD DE VIDA</b>	Promocionar la salud integral de las mujeres y mejorar la prevención y detección precoz de enfermedades y patologías de la población femenina derivadas de factores biopsicosociales.
	Potenciar recursos, servicios y actividades que fomenten la corresponsabilidad y faciliten la reducción de la carga de trabajo e las mujeres en el ámbito doméstico, derivado del cuidado de personas dependientes.
	Mejorar la atención física y psicológica de las mujeres víctimas de violencia de género.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<b>PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN</b>	Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en las entidades ciudadanas.
	Potenciar la presencia de las mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones y su participación en las acciones del tejido asociativo y participativo.
	Favorecer la realización de proyectos de cooperación al desarrollo que incorporen la aplicación transversal del Principio de Igualdad y el reconocimiento de la participación activa de la mujer como agente fundamental de desarrollo.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<b>INCLUSIÓN SOCIAL, CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD</b>	Incorporar la perspectiva de género en los servicios y recursos sociales municipales y las entidades colaboradoras.
	Impulsar el acceso de la mujer a los servicios sociales comunitarios y especializados.
	Atender a la diversidad dentro del colectivo de niñas y mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad por su condición de inmigrantes, personas con discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, orientación sexual e identidad de género, situación de riesgo o exclusión social.
	Mejorar las condiciones de vida de las mujeres que están en especial situación de vulnerabilidad.
	Mejorar la prevención y la actuación frente a la violencia de género y la atención a mujeres víctimas.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<b>ESPACIO URBANO, VIVIENDA, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>	Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística y política municipal de vivienda.
	Identificar y propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas, el transporte público destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.
	Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones urbanísticas y del cuidado del medio ambiente en el municipio de Toledo.
	Garantizar la seguridad de las mujeres en la ciudad y espacios públicos.
	Garantizar el acceso a los recursos de vivienda municipales de la mujer que se encuentran en situación de desventaja social y económica.

## MEDIDAS

A continuación se encuentran identificadas - por ejes de intervención y en función de cada uno de los objetivos estratégicos establecidos - las medidas a implementar en cada caso.

### **EJE 1.- ADMINISTRACIÓN LOCAL:**

#### **Objetivo estratégico:**

1. Articular el compromiso de los cargos políticos y técnicos para su actuación continua en la aplicación efectiva del Principio de Igualdad en el diseño e implementación de las políticas municipales.

## MEDIDAS

1.1. Creación y determinación del funcionamiento de la Comisión Transversal de Género - con participación política y técnica - encargada de realizar el seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

1.2. Establecimiento, dentro de la plantilla del ayuntamiento de Toledo, de la figura de Agente de Igualdad, así como de sus funciones de impulso, gestión y realización de acciones de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.3. Aplicación efectiva del Principio de Igualdad en los procesos de selección de personal - funcionario y laboral, fijo o temporal - del Ayuntamiento, empresas y organismos que dependan del mismo.

1.4. Realización de acciones de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género destinadas a los cargos políticos y directivos del Ayuntamiento.

1.5. Elaboración de la Guía Práctica para la aplicación del Enfoque Integrado de Género en la Administración Local.

1.6. Difusión entre la totalidad del personal a cargo del Ayuntamiento, de las iniciativas que se desarrollen en cada momento en materia de Igualdad de Oportunidades, haciendo uso para ello de los recursos existentes (página web, Intranet) y los canales de información más idóneos que, en cada caso, se determinen.

1.7. Creación de la Unidad para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, dependiente de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo.

1.8. Elaboración e implementación del Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Toledo.

1.9. Establecimiento de protocolos de coordinación permanente entre la Unidad de Igualdad y todos los Departamentos Municipales para el fomento de la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes servicios y recursos municipales, así como para el planteamiento de actuaciones de realización conjunta en el marco de la planificación de las políticas municipales.

**Objetivo estratégico:**

2. Sensibilizar, informar y formar en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género.

**MEDIDAS**

2.1. Divulgación del Plan de Igualdad en todas las Áreas del Ayuntamiento y en los distritos municipales, así como entre la ciudadanía.

2.2. Acciones de sensibilización e información sobre Igualdad, Conciliación, Corresponsabilidad y Violencia de Género dirigidas al personal de todas las Áreas del Ayuntamiento, así como a la ciudadanía.

2.3. Acciones de formación en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género destinadas a la Corporación Local, la Representación Legal y Sindical y el personal de las distintas áreas del Ayuntamiento.

**Objetivo estratégico:**

3. Diseñar e implementar políticas y medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, Conciliación y Corresponsabilidad.

**MEDIDAS**

3.1. Elaboración del Plan de Conciliación en el marco del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo.

3.2. Acciones de mantenimiento y mejora en la prestación de servicios municipales que favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la ciudadanía y la incorporación de la mujer al ámbito laboral.

3.3. Acciones de fomento de la Corresponsabilidad dirigidas tanto al personal del Ayuntamiento, como la ciudadanía.

3.4. Incorporación en los criterios de baremación de los concursos públicos para la contratación de obras o servicios a terceros convocados por el Ayuntamiento, de medidas de acción positiva que permitan valorar la existencia y aplicación de Planes o medidas de Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad en el seno de las empresas o profesionales licitadoras/es.

3.5. Convocatoria anual de reconocimiento público de instituciones y entidades toledanas, públicas y privadas, por su labor a favor de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

3.6. Acciones que favorezcan la participación, el empoderamiento y la presencia de mujeres en ámbitos en los que se encuentran subrepresentadas.

3.7. Creación del Portal de la Igualdad, la Conciliación y la Corresponsabilidad.

**Objetivo estratégico:**

4. Garantizar por parte de la Administración local el ejercicio de una práctica ejemplarizante del compromiso con la efectividad del Principio de Igualdad, No Discriminación y contra la Violencia de Género.

**MEDIDAS**

4.1. Elaboración de la Guía práctica para la comunicación no sexista en la Administración Local.

4.2. Revisión y adaptación, en su caso, de los documentos administrativos y de los contenidos de los soportes de información y comunicación utilizados por el Ayuntamiento.

4.3. Acciones correctoras que equilibren la visibilidad de las mujeres en las comunicaciones externas.

4.4. Elaboración del Protocolo Municipal para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

4.5. Velar por la composición equilibrada de los tribunales de selección de los procesos de selección, contratación y/o concursos promovidos por el Ayuntamiento.

**EJE 2.- FORMACIÓN Y TRABAJO**

**Objetivo estratégico:**

1. Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en los recursos y servicios de formación y empleo municipales.

**MEDIDAS**

1.1. Incorporación de la figura del/la Agente de Igualdad de Oportunidades (Técnica de Empleo del Centro de la Mujer) en todos los procesos de negociación, elaboración, diseño y puesta en marcha de Planes o medidas para la formación y el empleo, así como en la Mesa Local de Empleo y en los procesos de selección del Plan Local de Empleo.

1.2. Acciones de formación específica sobre integración de la perspectiva de género dirigidas a las y los profesionales de los servicios municipales de formación y empleo.

1.3. Incorporación de indicadores de género a los sistemas de seguimiento y evaluación de los servicios y recursos de formación y empleo municipales que permitan valorar los resultados obtenidos y su impacto en términos de género y, en su caso, el diseño e incorporación de medidas correctoras.

1.4. Garantizar un servicio de asesoramiento y apoyo a iniciativas de autoempleo a las mujeres, que integre la perspectiva de género.

**Objetivo estratégico:**

2. Garantizar el acceso a la formación y el empleo en condiciones de igualdad.

**MEDIDAS**

2.1. Elaboración del Estudio sobre la situación laboral y formativa de las mujeres en la ciudad de Toledo.

2.2. Introducción, en los procesos de formación para el empleo e inserción laboral, del Módulo específico de promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

2.3. Desarrollo de acciones específicas de formación e inserción laboral para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

2.4. Acciones de formación y orientación profesional y laboral que fomenten la presencia de mujeres en sectores de actividad estratégicos y en los que se encuentran infrarrepresentadas. Programa de orientación profesional no sexista dirigida al alumnado y a las/los responsables de los servicios de orientación profesional de los centros educativos de la localidad en los niveles de primaria y secundaria.

**Objetivo estratégico:**

3. Colaborar con los agentes económicos y sociales para corregir desigualdades por razón de género que se producen en el mundo laboral.

**MEDIDAS**

3.1. Incorporación de indicadores de género a los sistemas de seguimiento y evaluación de los servicios y recursos de formación y empleo municipales que permitan valorar los resultados obtenidos y su impacto en términos de género y, en su caso, el diseño e incorporación de medidas correctoras.

3.2. Prestar apoyo y asesoramiento a los agentes económicos y sociales para la puesta en marcha de medidas de corrección y erradicación de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

**Objetivo estratégico:**

4. Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres y la Corresponsabilidad.

**MEDIDAS**

4.1 Realización de campañas informativas y de asesoramiento al tejido empresarial de la ciudad sobre medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad a implementar en las empresas.

4.2. Realización de campañas de sensibilización destinadas a la población en general acerca del reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

**Objetivo estratégico:**

5. Prevenir, actuar y proteger contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

**MEDIDAS**

5.1. Incorporación del acoso sexual y por razón de sexo como riesgo psico-social al Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Toledo.

5.2. Campañas de sensibilización, información, prevención y actuación dirigidas a la población en general sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

5.3. Campañas de sensibilización, información, prevención y actuación dirigidas a las empresas de la localidad.

**EJE 3.- EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

**Objetivo estratégico:**

1. Promover la coeducación, la corresponsabilidad y la transmisión de valores de igualdad, equidad, tolerancia y respeto a la diversidad en todos los niveles educativos.

**MEDIDAS**

1.1 Programa de actividades formativas – en colaboración con los centros educativos de la localidad y las AMPAS – destinadas 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.

1.2. Elaboración – en colaboración con las bibliotecas municipales - del Manual de recomendaciones sobre literatura infantil y juvenil, que utilice un lenguaje inclusivo, que reflejen la diversidad social y ponga en valor la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

1.3. Realización de Talleres - en colaboración con los centros educativos y las AMPAS – sobre corresponsabilidad en el ámbito familiar y nuevos modelos de masculinidades, dirigidos tanto al alumnado, como al profesorado, madres y padres.

1.4. Acciones de sensibilización sobre orientación y diversidad afectivo-sexual y nuevos modelos de familias.

1.5. Desarrollar acciones específicas de concienciación sobre la importancia de la implicación de la población masculina en la consecución real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Objetivo estratégico:**

2. Fomentar el compromiso de los agentes socializadores implicados en todos los ámbitos educativos para que integren la perspectiva de género.

**MEDIDAS**

- 2.1. Elaboración de la Guía de Recomendaciones y Buenas Prácticas en materia de Comunicación no sexista, destinada a los Medios de Comunicación de la ciudad de Toledo, incluidos los medios de comunicación municipales.
- 
- 2.2. Acciones de formación – en colaboración con las AMPAS - destinadas a madres y padres para fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, la conciliación y la corresponsabilidad.
- 
- 2.3. Acciones de formación en materia de igualdad destinadas a monitores/as de tiempo libre, animadores/as socioculturales y profesionales de la educación no formal e informal de las entidades ciudadanas de la ciudad de Toledo.
- 
- 2.4. Puesta en marcha de programas municipales de Acciones y Talleres de educación en valores igualitarios entre mujeres y hombres dirigido a la juventud.
- 
- 2.5. Estimular la participación de jóvenes en la oferta de actividades culturales que promuevan la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.
- 

**Objetivo estratégico:**

3. Prevenir la violencia de género en y desde los ámbitos educativo, deportivo, cultural y medios de comunicación.

**MEDIDAS**

- 3.1. Elaboración de material divulgativo para la prevención, detección e intervención ante la violencia de género, dirigido al alumnado y a profesionales de la enseñanza.
- 
- 3.2. Elaboración de material divulgativo para la prevención, detección e intervención ante la violencia de género, dirigido a madres y padres.
- 
- 3.3. Campañas sobre el uso no sexista de juegos y juguetes, considerando estos como instrumentos fundamentales en la educación más temprana.
- 
- 3.4. Articulación y puesta en funcionamiento del servicio de recogida de quejas y denuncias sobre el uso de estereotipos sexistas y la existencia de discriminaciones directas o indirectas en los medios de comunicación, la publicidad y las nuevas tecnologías.
-

**Objetivo estratégico:**

4. Favorecer la participación de la mujer en la cultura y la visibilización de su producción artística y cultural.

**MEDIDAS**

4.1. Planificación de la oferta cultural municipal integrando el principio de igualdad, atendiendo a la diversidad de situaciones personales y familiares, necesidades, intereses de las mujeres y reco-  
giendo una representación equilibrada de referentes femeninos de la cultura y la creación artística.

**Objetivo estratégico:**

5. Fomentar la presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.

**MEDIDAS**

5.1. Acciones de promoción de la práctica deportiva entre la población femenina, especialmente entre las niñas y las jóvenes, mediante la convocatoria u oferta de actividades con categorías mixtas, femenina y masculina

5.2. Aplicación de criterios favorables a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la planificación de actividades deportivas municipales.

5.3. Reconocimiento público de las agrupaciones deportivas que desarrollen políticas o pongan marcha medidas de fomento de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

**EJE 4.- SALUD Y CALIDAD DE VIDA**

**Objetivo estratégico:**

1. Promocionar la salud integral de las mujeres y mejorar la prevención y detección precoz de enfermedades y patologías de la población femenina derivadas de factores biopsicosociales.

**MEDIDAS**

1.1. Realización de Talleres de sensibilización sobre la libertad de orientación sexual de mujeres y hombres.

1.2. Campañas informativas para la prevención de embarazos no deseados en adolescentes.

1.3. Campañas de sensibilización e información para la prevención de infecciones de transmisión sexual.

1.4. Acciones formativas y de sensibilización especializadas en *Salud y Género* dirigidas a profesionales que intervienen en los programas de salud y asistencia sanitaria.

1.5. Campaña de autocuidado, de prevención de enfermedades derivadas de factores biopsicosociales y de promoción de hábitos y estilos de vida saludables y para la mejora de las relaciones interpersonales dirigida a la población femenina de la localidad.

Visibilizar los factores biopsicosociales que inciden en la salud de las mujeres.

---

1.6. Incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas, informativas y de sensibilización sobre la salud que se dirigen a la población en general.

---

1.7. Programa de educación nutricional para la prevención de la anorexia, la bulimia y otros trastornos de la alimentación.

---

**Objetivo estratégico:**

2. Potenciar recursos, servicios y actividades que fomenten la corresponsabilidad y faciliten la reducción de la carga de trabajo e las mujeres en el ámbito domestico, derivado del cuidado de personas dependientes.

**MEDIDAS**

2.1. Campañas de sensibilización e información sobre corresponsabilidad en el ámbito familiar.

---

2.2. Creación e impulso de nuevos servicios en el ámbito municipal que faciliten la conciliación, así como mejora de los existentes (Escuelas Infantiles, Centros de Día, Kanguras).

---

2.3. Acciones que promuevan la creación de nuevos recursos y puesta en funcionamiento de servicios de atención a personas dependientes por parte de la iniciativa privada.

---

2.4. Puesta en marcha del proyecto “El Banco del Tiempo”.

---

**Objetivo estratégico:**

3. Mejorar la atención física y psicológica de las mujeres víctimas de violencia de género.

**MEDIDAS**

3.1. Acciones de difusión del servicio que presta el Centro de la Mujer de asesoramiento psicológico a mujeres víctimas de violencia de género en situación especial de crisis personal.

---

3.2. Realización de talleres para la mejora de la salud afectivo-emocional de las mujeres víctimas de violencia de género.

---

3.3. Elaboración del Protocolo Municipal contra la violencia de género.

---

## **EJE 5.- PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN**

### **Objetivo estratégico:**

1. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en las entidades ciudadanas.

### **MEDIDAS**

1.1. Campaña de información y sensibilización para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres entre las entidades ciudadanas de la ciudad de Toledo.

1.2. Prestación de un servicio de asesoramiento técnico para la incorporación transversal de la perspectiva de género en las entidades ciudadanas y en el diseño, gestión, ejecución y evaluación de los proyectos que éstas desarrollen, así como medidas de acción positiva a favor de la conciliación que favorezcan la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres.

1.3. Adaptar el Consejo Local de la Mujer a los objetivos del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la ciudad de Toledo.

1.4. Acción de formación en Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género dirigida a las Asociaciones y Entidades de Participación Ciudadana de la localidad.

### **Objetivo estratégico:**

2. Potenciar la presencia de las mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones y su participación en las acciones del tejido asociativo y participativo.

### **MEDIDAS**

2.1. Acciones de dinamización de las Asociaciones de Mujeres, vocalías, departamentos, áreas o secciones de igualdad o mujer de entidades de la localidad.

2.2. Puesta en marcha de mecanismos que faciliten la participación ciudadana de las mujeres como: portal municipal de igualdad, red social de la igualdad, buzón físico con situación estratégica en las dependencias municipales, ...

2.3. Acciones formativas, informativas y de motivación dirigidas a potenciar la presencia y participación de las mujeres jóvenes en el movimiento asociativo y en todo tipo de organizaciones.

2.4. Organización de jornadas de debate, reflexión e intercambio de experiencias entre Asociaciones de Mujeres, vocalías, departamentos, áreas o secciones de igualdad o mujer de las entidades de la localidad.

2.5. Fomento e impulso a la creación de Redes de Mujeres.

2.6. Acciones formativas sobre habilidades personales y de comunicación, directivas, de liderazgo, redes sociales, planificación estratégica y gestión de organizaciones dirigidas a las mujeres del municipio.

2.7. Elaboración de un modelo de Estatutos y normas internas de funcionamiento dirigido a asociaciones de mujeres acorde a la legislación vigente en materia de igualdad.

2.8. Elaborar y poner en marcha una campaña de difusión sobre el papel del Consejo Local de la Mujer, sus funciones y actividades, dirigida a la ciudadanía”.

**Objetivo estratégico:**

3. Favorecer la realización de proyectos de cooperación al desarrollo que incorporen la aplicación transversal del Principio de Igualdad y el reconocimiento de la participación activa de la mujer como agente fundamental de desarrollo.

**MEDIDAS**

3.1. Elaboración de la Guía para la introducción de la perspectiva de género en el diseño, ejecución, gestión y evaluación de los proyectos de cooperación al desarrollo.

---

3.2. Servicio de consulta y asesoramiento técnico para la elaboración de proyectos de cooperación al desarrollo que incluyan la perspectiva de género.

---

**EJE 6.- INCLUSIÓN SOCIAL, CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD**

**Objetivo estratégico:**

1. Incorporar la perspectiva de género en los servicios y recursos sociales municipales y las entidades colaboradoras.

**MEDIDAS**

1.1 Formación específica en Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género dirigida a profesionales que trabajan en el ámbito de la intervención social.

---

**Objetivo estratégico:**

2. Impulsar el acceso de la mujer a los servicios sociales comunitarios y especializados.

**MEDIDAS**

2.1. Facilitar el acceso de las mujeres a los recursos especializados y a aquellos que ofrecen una atención integral, como es el Centro de la Mujer de Toledo, elaboración de cartas de servicios de los mismos.

---

2.2. Realización de acciones de difusión e información sobre los recursos y servicios sociocomunitarios y especializados existentes dirigidas a mujeres, prestando especial atención a mujeres inmigrantes, en especial situación de vulnerabilidad, exclusión o riesgo de exclusión.

---

**Objetivo estratégico:**

3. Atender a la diversidad dentro del colectivo de niñas y mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad por su condición de inmigrantes, personas con discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, orientación sexual e identidad de género, situación de riesgo o exclusión social.

**MEDIDAS**

- 3.1 Elaboración del Diagnóstico de las condiciones de vida, necesidades y demandas de las mujeres en situación de riesgo o exclusión social del municipio.
- 3.2 Realización del Estudio sobre el perfil de las mujeres inmigrantes del municipio.
- 3.3. Realización del Estudio sobre las condiciones de vida, necesidades y demandas específicas de la población femenina de mayores en la ciudad.
- 3.4. Campañas de sensibilización dirigidas a la población en general que visibilicen la problemática de mujeres susceptibles de sufrir discriminación múltiple.
- 3.5. Elaboración del procedimiento de coordinación y transferencia de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito del género e interculturalidad entre para las personas que trabajan en el desarrollo de las políticas públicas de inmigración en el ámbito público y privado.

**Objetivo estratégico:**

4. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres que están en especial situación de vulnerabilidad.

**MEDIDAS**

- 4.1. Establecer un servicio de apoyo al cuidado de menores, dando prioridad en el acceso al mismo a mujeres en especial situación de vulnerabilidad y a aquellas que vayan a acceder a un puesto de trabajo o a acciones de formación y empleo.
- 4.2. Introducir en los proyectos de intervención social la perspectiva de género y la atención a la diversidad para favorecer la igualdad de oportunidades

**Objetivo estratégico:**

5. Mejorar la prevención y la actuación frente a la violencia de género y la atención a mujeres víctimas.

**MEDIDAS**

- 5.1. Elaboración – en el marco del Protocolo Municipal contra la Violencia de Género – del procedimiento de coordinación y colaboración institucional entre los servicios sociales, sociosanitarios, psicosociales, policía municipal, policía nacional y servicios jurídicos y especializados a nivel municipal para garantizar una asistencia integral que facilite la superación de los efectos de la violencia.
- 5.2. Prestación de servicios municipales de asesoramiento a mujeres especializados en lo concerniente al derecho de familia, acceso a la vivienda, el empleo, violencia de género y recursos existentes en general.

---

5.3. Realización de talleres de aprendizaje de habilidades personales que proporcionen a las mujeres recursos para mejorar su capacidad de reacción y evaluación ante situaciones de riesgo.

---

5.4. Campañas de concienciación dirigidas a la población masculina que fomenten actitudes y conductas de rechazo total ante cualquier forma de violencia contra las mujeres.

---

5.5. Acciones de formación continua sobre intervención en materia de violencia de género dirigidas a profesionales que intervienen en la atención a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos.

---

5.6. Creación – en el seno del Consejo Local de la Mujer – de la Mesa Municipal de Intervención en materia de Violencia de Género.

---

## **EJE 7.- ESPACIO URBANO, VIVIENDA, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE**

### **Objetivo estratégico:**

1. Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística y política municipal de vivienda.

### **MEDIDAS**

1.1. Elaboración de la Guía Práctica y de recomendaciones para la introducción transversal de la perspectiva de género en los planes de acción urbanística, política municipal de vivienda, seguridad y medio ambiente y vivienda.

---

1.2. Promover el uso de suelo dotacional destinado a soporte y servicios públicos comunitarios con la creación de equipamientos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, así como equipamientos que favorezcan el dialogo entre hombres y mujeres.

---

1.3. Incorporación en el Consejo Municipal de Accesibilidad de la ciudad de Toledo de criterios que garanticen la aplicación transversal de la perspectiva de género.

---

### **Objetivo estratégico:**

2. Identificar y propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas y el transporte público destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.

### **MEDIDAS**

2.1. Introducción de criterios de igualdad y conciliación en el diseño y gestión de infraestructuras urbanas y transporte público.

---

2.2. Realización del Estudio con perspectiva de género sobre las condiciones de uso y accesibilidad de los recursos y servicios municipales.

---

2.3. Incorporación de la perspectiva de género en los próximos estudios sobre movilidad de la ciudad de Toledo.

---

**Objetivo estratégico:**

3. Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones urbanísticas y del cuidado del medio ambiente en el municipio de Toledo.

**MEDIDAS**

3.1. Elaboración del procedimiento de consulta al Consejo Local de la Mujer para la elaboración de Planes de Ordenación Municipal Participativos.

3.2. Creación y desarrollo de grupos de trabajo mixtos y con presencia equilibrada de mujeres y hombres para la elaboración de una carta de recomendaciones, como instrumento de reflexión y propuesta, sobre los asuntos de interés del municipio, para mejorar la habitabilidad de los barrios, dirigida a las concejalías y áreas responsables.

**Objetivo estratégico:**

4. Garantizar la seguridad de las mujeres en la ciudad y espacios públicos.

**MEDIDAS**

4.1 Elaboración del Mapa de puntos críticos para la seguridad de las mujeres en la ciudad de Toledo que permita la toma de decisiones posterior acorde a los resultados obtenidos.

**Objetivo estratégico:**

5. Garantizar el acceso a los recursos de vivienda municipales de la mujer que se encuentran en situación de desventaja social y económica.

**MEDIDAS**

5.1. Garantizar, en el marco del Plan Municipal de Vivienda, el acceso de las mujeres que se encuentran en situación de desventaja social y económica a las viviendas municipales y a las promovidas por la Empresa Municipal de la Vivienda.

5.2. Incorporar al Plan Municipal de Vivienda un programa de vivienda con protección pública en alquiler, promovido por la Empresa Municipal de la Vivienda, que garantice el acceso de familias monoparentales y mujeres víctimas de violencia de género.

5.3. Incluir en el Plan Municipal de Vivienda la previsión de promover, en colaboración con otras administraciones, alojamientos protegidos en suelo rotacional destinados, entre otros, a mujeres víctimas de violencia de género, con enfermedad mental, toxicomanías, etc.

5.4. Incluir en el Plan Municipal de Vivienda la creación de una línea de ayudas municipales, económicas o financieras, para facilitar el acceso a la vivienda de mujeres con hijos/as a cargo.

5.5. Utilizar los resultados del estudio de vivienda en la ciudad de Toledo, puesto en marcha por la Concejalía de Vivienda, en el Plan Municipal de Vivienda para comprometer acciones concretas en relación con las necesidades detectadas de las mujeres.

5.6. Incluir en el Plan Municipal de Vivienda medidas para facilitar el pago de la vivienda de promoción municipal destinada a mujeres en situación de exclusión social.

# IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

## IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

El sistema de implementación y seguimiento previsto en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo se basa la creación de dos órganos específicos: la **Unidad para la Igualdad de Oportunidades** y la **Comisión Transversal de Género**.

### UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las competencias de la Unidad para la Igualdad de Oportunidades serán asumidas por el Centro de la Mujer del Ayuntamiento de Toledo, con carácter general.

Como órgano técnico y especializado en materia de igualdad realizará labores de asistencia y apoyo técnico a las diferentes Concejalías, áreas, departamentos y recursos del Ayuntamiento involucrados en la implementación de las medidas previstas en el Plan.

Dependiente de la Concejalía de Igualdad, se constituirá al momento de iniciarse la implementación del plan, determinándose su organización y funcionamiento operativo por esta concejalía. Permanecerá en funcionamiento durante toda su vigencia.

#### **Funciones:**

- Apoyo técnico y asesoramiento para la implementación de las medidas por parte de cada persona, concejalía, departamento, recurso o servicio responsable.
- Asesoramiento y apoyo técnico a la Comisión Transversal de Género para la elaboración de instrumentos para la recogida de datos del seguimiento y evaluación interna, la distribución de dichos instrumentos, su recogida, tratamiento y análisis de los datos recabados, en la elaboración de los Informes de Seguimiento y Evaluación o cualquier otra función que le sea encomendada por Comisión Transversal de Género.

#### **La intergran:**

- Profesionales técnicos/ técnicas especializados en género del Centro de la Mujer y la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo.

### COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO:

Se creará específicamente para realizar el seguimiento de la implementación de las diferentes medidas contempladas en el I Plan de Igualdad.

Su presidencia corresponderá a la responsable de la Concejalía de Igualdad.

La Comisión – con el asesoramiento y apoyo técnico de la Unidad de Igualdad de Oportunidades – recabará las informaciones necesarias que permitan conocer el nivel de implementación del Plan en cada uno de sus Ejes de Intervención en cada momento.

En este sentido y con periodicidad semestral, la Comisión Transversal de Género procederá a la presentación del correspondiente Informe de Seguimiento que será facilitado a todos sus integrantes, así como al Consejo Local de la Mujer.

#### **La intergran:**

- Representante de la Concejalía de Igualdad
- Una representación por cada uno de los partidos político con representación municipal.
- Una representación del Consejo Local de la Mujer.
- Una representación de la Unidad para la Igualdad de Oportunidades.
- Con carácter excepcional, podrán ser convocados/as, representantes de las distintas concejalías, personal técnico y experta/o externo/a.

**Funciones:**

- Seguimiento de la implementación de cada una de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades (medidas implementadas, procedimientos y metodologías aplicadas, recursos utilizados, etc.).
- Elaboración de los Informes de Seguimiento y Evaluación Interna.
- Detecta puntos de mejora y define nuevas estrategias y propuestas de modificación.
- Presenta los Informes periódicos de Seguimiento y Evaluación Interna al Consejo Local de la Mujer, así como las propuestas de modificación para su aprobación.
- Valida y en su caso plantea indicadores de evaluación de las medidas de cada Eje de Intervención.
- Trimestralmente remite los Informes de Seguimiento al Consejo Local de la Mujer.
- Anualmente remite los Informes de Evaluación Interna al Consejo Local de la Mujer.

**Se organiza:**

- Es presidida y coordinada desde la Concejalía de Igualdad que será la encargada de realizar la convocatoria de reuniones, ordinaria como extraordinarias, fijando su orden del día, lugar, fecha y hora de realización.
- Se reúne en sesión ordinaria, al menos, dos veces al año para la revisión del Informe de Seguimiento y aprobación de las modificaciones del Plan que se estimen oportunas.
- Con carácter extraordinario podrá convocarse tantas veces como se considere oportuno.

**CONSEJO LOCAL DE LA MUJER.**

Como órgano de participación democrática que impulsa el Plan, se encargará de valorar los Informes periódicos de Seguimiento y Evaluación Interna que le serán presentados por la Comisión Transversal de Género, así como las modificaciones que ésta proponga.

# EVALUACIÓN Y AUDITORIA

## EVALUACIÓN y AUDITORIA

Todo Plan necesita ser evaluado, pues de este modo se pueden conocer, entre otros aspectos, la verificación de su cumplimiento y su efectividad en relación a los objetivos propuestos en el mismo.

En el caso de la Administración Pública, además, la evaluación contribuye a dotar de transparencia a las políticas y a la gestión pública, al explicar qué se ha hecho, cómo, con qué medios y qué resultados.

La evaluación está orientada fundamentalmente a la obtención de información útil para la toma de decisiones en el desarrollo del plan y en las políticas generales y sectoriales a las que se apliquen sus conclusiones. Para ello es necesario que la evaluación además de cuantitativa, se planteé en términos cualitativos, destinada a conocer la percepción que tanto los grupos políticos, como las entidades sociales y la ciudadanía en general tienen respecto al Plan ejecutado.

El sistema de evaluación del I Plan para la Igualdad de Oportunidades está pensado para obtener información continua durante todo su proceso de implementación y una valoración final a su término.

### TIPO DE EVALUACIÓN

A lo largo de la vigencia del I Plan para la Igualdad de Oportunidades se llevarán a cabo las siguientes evaluaciones:

#### 1. **Formativa de implementación.**

Con esta evaluación se podrá conocer cómo son los procesos de puesta en marcha del Plan, metodologías y recursos aplicados, así como establecer el grado de implementación de los compromisos adquiridos.

#### 2. **Sumativa de impacto.**

Esta evaluación medirá los resultados, términos de impacto de género, y permitirá conocer la efectividad del Plan en relación a sus objetivos.

Así, los tipos de evaluación propuestos responderán a cuatro criterios básicos:

- Qué se ha hecho: evaluación de implementación, grado de ejecución.
- Quién lo ha hecho: evaluación de los procesos, grado de “transversalidad”.
- Cómo se ha hecho: evaluación de los procesos y metodologías aplicadas, asignación de recursos y gestión municipal.
- Qué se ha logrado: evaluación de resultados, grado de incidencia e impacto.

### TÉCNICAS

Para la evaluación se emplearán técnicas cuantitativas y cualitativas.

#### ***Cuantitativas***

Mediante las técnicas cuantitativas se recogerán y analizarán datos cuantitativos sobre variables y expresados en cantidades. Por tanto, permitirán el registro de datos objetivos, mediante los **indicadores** establecidos al efecto.

#### ***Cualitativas***

La metodología cualitativa expresa cualidades y permitirá conocer opiniones, apreciaciones, cambios actitudinales y grados de satisfacción. Se realizará mediante registros narrativos subjetivos de los fenómenos que son evaluados mediante técnicas como:

- Observación participante y no participante.
- Grupos focales o dinámicas de grupo.
- Entrevistas en profundidad: estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas.
- Escalas de opinión para establecer tipos, grados y niveles.

## PROCESO DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación propuesto contempla la implementación de dos acciones de evaluación diferenciadas:

- La evaluación de medidas.
- La evaluación continua del Plan.

A la finalización de cada medida resultarán aplicables los instrumentos y técnicas diseñadas a tal fin. Por su parte y con carácter anual, se procederá a la aplicación de aquellas otras que permitan valorar el grado de ejecución y efectividad del Plan en su conjunto, desviaciones producidas - en su caso - y las causas que las provocan, así como el diseño de acciones correctoras o de mejora.

Este proceso implicará a la Comisión Transversal de Género que contará con el asesoramiento técnico de la Unidad de Igualdad de Oportunidades. Así mismo, será el Consejo Local el órgano de participación, consulta y propuestas.

La aplicación continua del proceso de evaluación, conllevará el análisis continuo de las informaciones y datos cuantitativos y cualitativos resultantes del mismo y la elaboración de informes periódicos para su análisis y contraste que permitirán definir las próximas líneas de actuación y facilitarán la toma de decisiones.

# TEMPORALIZACIÓN Y ÁREAS RESPONSABLES

## TEMPORALIZACION Y AREAS RESPONSABLES

El sistema de implementación previsto en el Plan se basa en la planificación temporal de las medidas y la aplicación de una metodología de ejecución deslizando.

De esta manera y con carácter anual, las medidas a implementar se incluirán en el programa de trabajo correspondiente a dicho período en cada una de las Concejalías, áreas, departamentos y recursos involucrados en su implementación.

Cuando por distintas causas, una medida no pueda ser ejecutada en el ejercicio previsto ésta pasará automáticamente a incorporarse en la programación del ejercicio siguiente.

La Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo ejercerá el impulso, coordinación y asesoramiento de todas las medidas contempladas en el plan en coordinación con las distintas áreas responsables de cada una de las medidas.

### EJE 1: ADMINISTRACIÓN LOCAL

		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 1</b>	Medida 1.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.3.						AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA, PATRIMONIO, PROMOCIÓN ECONÓMICA, REGIMEN INTERIOR, EMPLEO Y TURISMO.- CONCEJALÍA DE IGUALDAD.
	Medida 1.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.5.						CONCEJALIA DE IGUALDAD
	Medida 1.6.						GABINETE DE PRENSA / AREA INFORMATICA
	Medida 1.7.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.8.						AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA, PATRIMONIO, PROMOCIÓN ECONÓMICA, REGIMEN INTERIOR, EMPLEO Y TURISMO.- CONCEJALÍA DE IGUALDAD.
	Medida 1.9.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
			2010	2011	2012	2013	2014
<b>OBJETIVO 2</b>	Medida 2.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 2.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 2.3.						AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA, PATRIMONIO, PROMOCIÓN ECONÓMICA, REGIMEN INTERIOR, EMPLEO Y TURISMO.- CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE IGUALDAD

		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 3</b>	Medida 3.1.						AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA, PATRIMONIO, PROMOCIÓN ECONÓMICA, REGIMEN INTERIOR, EMPLEO Y TURISMO.- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.2.						ÁREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL. - CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.
	Medida 3.4.						AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA, PATRIMONIO, PROMOCIÓN ECONÓMICA, REGIMEN INTERIOR, EMPLEO Y TURISMO. - CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.5.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.6.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.7.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 4</b>	Medida 4.1.						GABINETE DE PRENSA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 4.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- TODAS LAS ÁREAS DE GOBIERNO
	Medida 4.3.						GABINETE DE PRENSA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 4.4.						AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA, PATRIMONIO, PROMOCIÓN ECONÓMICA, REGIMEN INTERIOR, EMPLEO Y TURISMO.- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 4.5.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD

## EJE 2: FORMACIÓN Y TRABAJO

<b>OBJETIVO 1</b>		2010	2011	2012	2013	2014	<b>AREAS RESPONSABLES</b>
	Medida 1.1.						CONCEJALÍA DE EMPLEO- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.2.						CONCEJALÍA DE EMPLEO- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.3.						CONCEJALÍA DE EMPLEO- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
<b>OBJETIVO 2</b>		2010	2011	2012	2013	2014	<b>AREAS RESPONSABLES</b>
	Medida 2.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 2.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE EMPLEO
	Medida 2.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE EMPLEO
	Medida 2.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE EMPLEO
Medida 2.5.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA	
<b>OBJETIVO 3</b>		2010	2011	2012	2013	2014	<b>AREAS RESPONSABLES</b>
	Medida 3.1.						CONCEJALÍA DE EMPLEO- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
<b>OBJETIVO 4</b>		2010	2011	2012	2013	2014	<b>AREAS RESPONSABLES</b>
	Medida 4.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 4.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
<b>OBJETIVO 5</b>		2010	2011	2012	2013	2014	<b>AREAS RESPONSABLES</b>
	Medida 5.1.						AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA, PATRIMONIO, PROMOCIÓN ECONÓMICA, REGIMEN INTERIOR, EMPLEO Y TURISMO.- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 5.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
Medida 5.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD	

### EJE 3: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 1</b>							
	Medida 1.1.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.2.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
	Medida 1.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.5.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 2</b>							
	Medida 2.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 2.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
	Medida 2.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 2.4.						CONCEJALÍA DE JUVENTUD- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 2.5.						CONCEJALÍA DE JUVENTUD- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 3</b>							
	Medida 3.1.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.2.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.3.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL-CONCEJALÍA DE IGUALDAD
Medida 3.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 4</b>							
	Medida 4.1.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN Y CULTURA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 5</b>							
	Medida 5.1.						CONCEJALÍA DE DEPORTES- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 5.2.						CONCEJALÍA DE DEPORTES- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
Medida 5.3.						CONCEJALÍA DE DEPORTES- CONCEJALÍA DE IGUALDAD	

**EJE 4: SALUD Y CALIDAD DE VIDA**

		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 1</b>	Medida 1.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.2.						CONCEJALÍA DE JUVENTUD- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.3.						CONCEJALÍA DE JUVENTUD- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 1.5.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 1.6.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 1.7.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	<hr/>						
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 2</b>	Medida 2.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 2.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 2.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 2.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
<hr/>							
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 3</b>	Medida 3.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- TODAS LAS AREAS DE GOBIERNO

## EJE 5: PARTICIPACION Y COOPERACIÓN

		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 1</b>	Medida 1.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 1.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 1.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 1.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 2</b>	Medida 2.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 2.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 2.3.						CONCEJALÍA DE JUVENTUD- CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 2.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 2.5.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 2.6.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 2.7.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	Medida 2.8.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 3</b>	Medida 3.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD
	Medida 3.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- CONCEJALÍA DE COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD

**EJE 6: INCLUSIÓN SOCIAL, CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD**

OBJETIVO 1		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
	Medida 1.1.						
OBJETIVO 2		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
	Medida 2.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 2.2.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
OBJETIVO 3		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
	Medida 3.1.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.2.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.3.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.4.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.5.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
OBJETIVO 4		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
	Medida 4.1.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 4.2.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
OBJETIVO 5		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
	Medida 5.1.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- TODAS LAS ÁREAS DE GOBIERNO
	Medida 5.2.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 5.3.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 5.4.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 5.5.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD- AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL
	Medida 5.6.						CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

**EJE7: ESPACIO URBANO, VIVIENDA, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE**

		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 1</b>	Medida 1.1.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE URBANISMO, INFRESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.2						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE URBANISMO, INFRESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 1.3						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL – TODAS LAS AREAS
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 2</b>	Medida 2.1.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE URBANISMO, INFRESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE-CONCEJALIA DE MOVILIDAD, SEGURIDAD CIUDADANA Y PROTECCIÓN CIVIL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 2.2.						TODAS LAS AREAS DE GOBIERNO- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 2.3						CONCEJALIA DE MOVILIDAD, SEGURIDAD CIUDADANA Y PROTECCIÓN CIVIL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 3</b>	Medida 3.1.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE URBANISMO, INFRESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 3.2.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE URBANISMO, INFRESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 4</b>	Medida 4.1.						CONCEJALÍA DE GOBIERNO DE URBANISMO, INFRESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE-CONCEJALIA DE MOVILIDAD, SEGURIDAD CIUDADANA Y PROTECCIÓN CIVIL- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
		2010	2011	2012	2013	2014	AREAS RESPONSABLES
<b>OBJETIVO 5</b>	Medida 5.1.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE VIVIENDA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD

**OBJETIVO 5**

Medida 5.2.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE VIVIENDA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
Medida 5.3.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE VIVIENDA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
Medida 5.4.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE VIVIENDA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
Medida 5.5.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE VIVIENDA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
Medida 5.6.						AREA DE GOBIERNO DE BIENESTAR SOCIAL- CONCEJALÍA DE VIVIENDA- CONCEJALÍA DE IGUALDAD

# ANEXOS

## ANEXO I

EJE	OBJETIVO	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO
1. AMINISTRACIÓN LOCAL	1	<p>1.4. Realización de acciones de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género destinadas a los cargos políticos y directivos del Ayuntamiento.</p> <p>1.7. Creación de la Unidad para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, dependiente de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo.</p>
	2	<p>2.2. Acciones de sensibilización e información sobre Igualdad, Conciliación, Corresponsabilidad y Violencia de Género dirigidas al personal de todas las Áreas del Ayuntamiento, así como a la ciudadanía.</p> <p>2.3. Acciones de formación en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género destinadas a la Corporación Local, la Representación Legal y Sindical y el personal de las distintas áreas del Ayuntamiento.</p>
	4	<p>4.4. Elaboración del Protocolo Municipal para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</p>
2. FORMACIÓN Y TRABAJO	2	<p>2.2. Introducción, en los procesos de formación para el empleo e inserción laboral, del Módulo específico de promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
	3	<p>3.2. Prestar apoyo y asesoramiento a los agentes económicos y sociales para la puesta en marcha de medidas de corrección y erradicación de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p>
	5	<p>5.1. Incorporación del acoso sexual y por razón de sexo como riesgo psico-social al Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Toledo.</p> <p>5.2. Campañas de sensibilización, información, prevención y actuación dirigidas a la población en general sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.</p> <p>5.3. Campañas de sensibilización, información, prevención y actuación dirigidas a las empresas de la localidad.</p>
3. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	1	<p>1.1. Programa de actividades formativas – en colaboración con los centros educativos de la localidad y las ampas – destinadas 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.</p> <p>1.5. Desarrollar acciones específicas de concienciación sobre la importancia de la implicación de la población masculina en la consecución real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>

	2	<p>2.2. Acciones de formación – en colaboración con las Ampas - destinadas a madres y padres para fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, la conciliación y la corresponsabilidad.</p> <p>2.4. Puesta en marcha de programas municipales de Acciones y Talleres de educación en valores igualitarios entre mujeres y hombres dirigido a la juventud.</p>
	3	<p>3.1. Elaboración de material divulgativo para la prevención, detección e intervención ante la violencia de género, dirigido al alumnado y a profesionales de la enseñanza.</p> <p>3.2. Elaboración de material divulgativo para la prevención, detección e intervención ante la violencia de género, dirigido a madres y padres.</p> <p>3.4. Articulación y puesta en funcionamiento del servicio de recogida de quejas y denuncias sobre el uso de estereotipos sexistas y la existencia de discriminaciones directas o indirectas en los medios de comunicación, la publicidad y las nuevas tecnologías.</p>
<b>4. SALUD Y CALIDAD DE VIDA</b>	1	1.4. Acciones formativas y de sensibilización especializadas en <i>Salud y Género</i> dirigidas a profesionales que intervienen en los programas de salud y asistencia sanitaria.
	3	<p>3.1. Acciones de difusión del servicio que presta el Centro de la Mujer de asesoramiento psicológico a mujeres víctimas de violencia de género en situación especial de crisis personal.</p> <p>3.2. Realización de talleres para la mejora de la salud afectivo-emocional de las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>3.3. Elaboración del Protocolo Municipal contra la violencia de género.</p>
<b>5. PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN</b>	1	1.1. Campaña de información y sensibilización para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres entre las entidades ciudadanas de la ciudad de Toledo.
<b>6. INCLUSIÓN SOCIAL, CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD</b>	1	1.1. Formación específica en Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género dirigida a profesionales que trabajan en el ámbito de la intervención social.
	2	<p>2.1. Facilitar el acceso de las mujeres a los recursos especializados y a aquellos que ofrecen una atención integral, como es el Centro de la Mujer de Toledo, elaboración de cartas de servicios de los mismos.</p> <p>2.2. Realización de acciones de difusión e información sobre los recursos y servicios sociocomunitarios y especializados existentes dirigidas a mujeres, prestando especial atención a mujeres inmigrantes, en especial situación de vulnerabilidad, exclusión o riesgo de exclusión.</p>

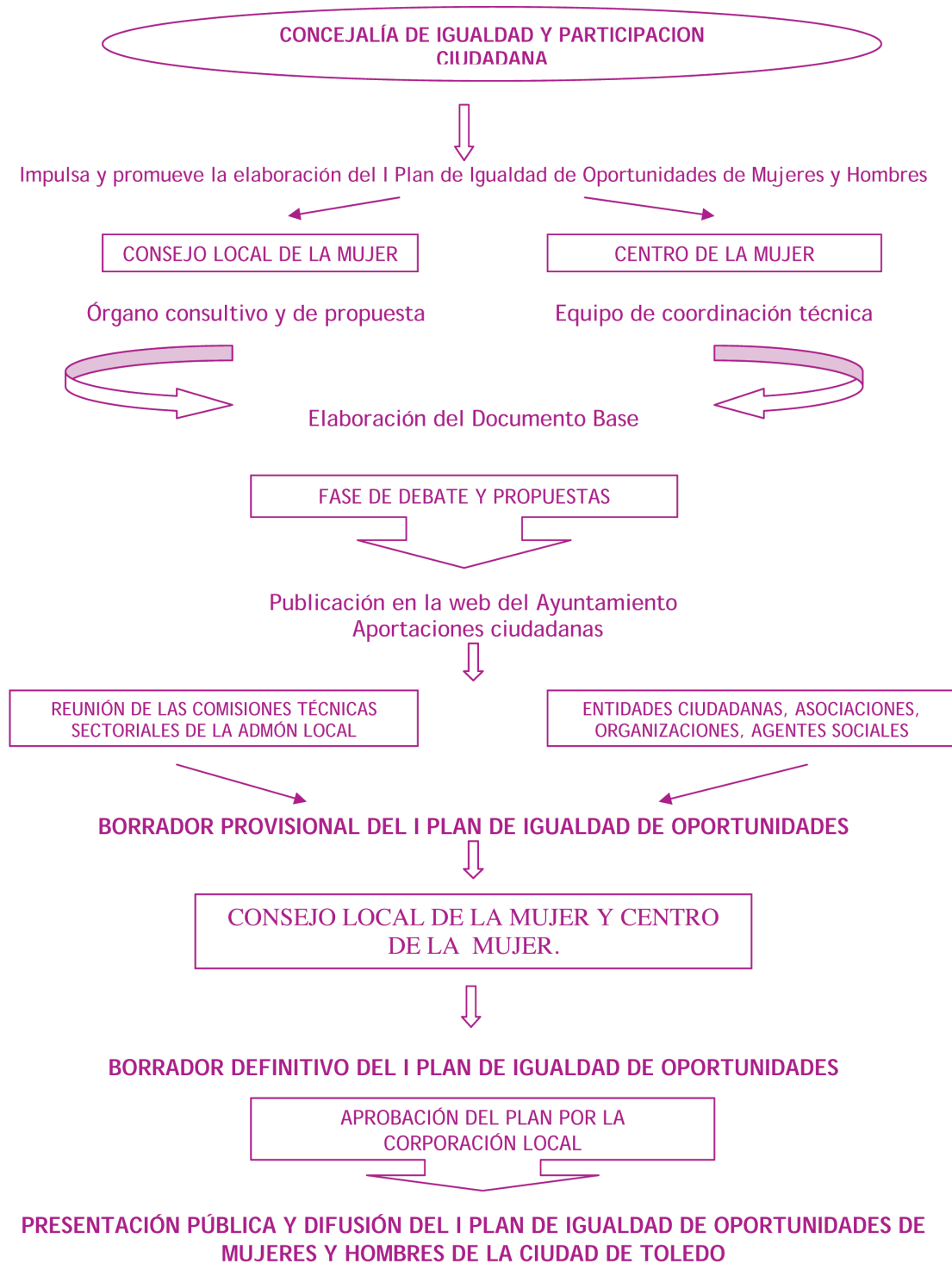
3	<p>3.1. Elaboración del Diagnóstico de las condiciones de vida, necesidades y demandas de las mujeres en situación de riesgo o exclusión social del municipio.</p> <p>3.4. Campañas de sensibilización dirigidas a la población en general que visibilicen la problemática de mujeres susceptibles de sufrir discriminación múltiple.</p>
4	<p>4.1. Establecer un servicio de apoyo al cuidado de menores, dando prioridad en el acceso al mismo a mujeres en especial situación de vulnerabilidad y a aquellas que vayan a acceder a un puesto de trabajo o a acciones de formación y empleo.</p>
5	<p>5.1. Elaboración – en el marco del Protocolo Municipal contra la Violencia de Género – del procedimiento de coordinación y colaboración institucional entre los servicios sociales, sociosanitarios, psicosociales, policía municipal, policía nacional y servicios jurídicos y especializados a nivel municipal para garantizar una asistencia integral que facilite la superación de los efectos de la violencia.</p> <p>5.2. Prestación de servicios municipales de asesoramiento a mujeres especializados en lo concerniente al derecho de familia, acceso a la vivienda, el empleo, violencia de género y recursos existentes en general.</p> <p>5.3. Realización de talleres de aprendizaje de habilidades personales que proporcionen a las mujeres recursos para mejorar su capacidad de reacción y evaluación ante situaciones de riesgo.</p> <p>5.4. Campañas de concienciación dirigidas a la población masculina que fomenten actitudes y conductas de rechazo total ante cualquier forma de violencia contra las mujeres.</p> <p>5.5. Acciones de formación continua sobre intervención en materia de violencia de género dirigidas a profesionales que intervienen en la atención a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos.</p> <p>5.6. Creación – en el seno del Consejo Local de la Mujer – de la Mesa Municipal de Intervención en materia de Violencia de Género.</p>

<b>7. ESPACIO URBANO, VIVIENDA, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>	<b>1</b>	<p><b>1.1.</b> Elaboración de la Guía Práctica y de recomendaciones para la introducción transversal de la perspectiva de género en los planes de acción urbanística, política municipal de vivienda, seguridad y medio ambiente y vivienda.</p> <p><b>1.3.</b> Incorporación en el Consejo Municipal de Accesibilidad de la ciudad de Toledo de criterios que garanticen la aplicación transversal de la perspectiva de género.</p>
	<b>4</b>	<p><b>4.1</b> Elaboración del Mapa de puntos críticos para la seguridad de las mujeres en la ciudad de Toledo que permita la toma de decisiones posterior acorde a los resultados obtenidos.</p>
	<b>5</b>	<p><b>5.1.</b> Establecimiento de criterios que garanticen el acceso a los recursos de vivienda municipales de las mujeres que se encuentran en situación de desventaja social y económica.</p> <p><b>5.2.</b> Puesta en marcha del Plan de Alquiler de Vivienda Municipal que contemple medidas positivas a favor de las familias monoparentales y mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p><b>5.3.</b> Potenciar la creación de recursos alojativos especializados en suelos de uso rotacional (mujeres víctimas de violencia de género, con enfermedad mental, toxicomanías, etc.) en colaboración con otras administraciones.</p> <p><b>5.4.</b> Diseño de ayudas económicas o financieras para el acceso a la vivienda de mujeres con hijos/as a cargo.</p> <p><b>5.6.</b> Determinación del porcentaje de vivienda de promoción municipal destinada a mujeres en situación de especial dificultad.</p> <p><b>5.7.</b> Establecimiento de medidas especiales de pago de la vivienda de promoción municipal destinada a mujeres en situación de exclusión social.</p>

## ANEXO II

### PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

A continuación, gráficamente se representa el proceso desarrollado para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la ciudad de Toledo.



## FUENTES SECUNDARIAS CONSULTADAS

- Diagnóstico del Centro de la Mujer de Toledo (2009). PLAN GENERAL ANUAL 2010, Centro de la Mujer de Toledo.
- “Familia y Trabajo en Toledo”. Estudio sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la ciudad de Toledo (2009).
- Pacto por Toledo.
- Plan de Servicios Sociales “2010-Horizonte 2014”.
- Análisis demográfico del municipio de Toledo.

### GLOSARIO DE TÉRMINOS

#### • ACCIÓN POSITIVA

Según el Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa, las acciones positivas son estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Se trata, por tanto, de una herramienta de trabajo indispensable para conseguir efectos visibles y a corto plazo respecto a la igualdad entre personas. Es recomendable que vaya acompañada de la aplicación de la Perspectiva de Género y no se trate únicamente de acciones aisladas. Son acciones de duración limitada y que provocan efectos visibles de mejora situacional entre mujeres y hombres, pero no provocan cambios estructurales, como sí lo hace la aplicación de la Perspectiva de Género. Ambas son necesarias porque una provoca cambios a muy largo plazo y no tan visibles, mientras la otra mejora situaciones a través de los efectos que las acciones favorecedoras tienen.

Son acciones constitucionales, no son discriminatorias hacia quien tiene una situación mejor y superior, sino que responden a los criterios de equiparación y compensación. Tradicionalmente se han trabajado acciones positivas con mujeres, aunque se pueden realizar también con hombres en los sectores en los que exista infrarrepresentación de los mismos.

#### • ACOSO SEXUAL

Comprende todo comportamiento sexual, verbal o físico no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes.

El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres, en este caso en el ámbito de las relaciones laborales.

#### • ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### • AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Figura ocupacional impulsada por la Unión Europea en la década de los 80 que se ha ido consolidando en los distintos países de la Unión.

Dicha figura está reconocida en España por la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Sus competencias se refieren básicamente al diseño, la gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de Oportunidades para la Mujer en los sectores de la educación, formación profesional, empleo y, en general, en todas las formas de participación

## • BRECHA DE GÉNERO

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

## • CIUDADANÍA

Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan.

“Ese conjunto de derechos” ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente a lo largo de los últimos tres siglos.

En este sentido, Marshall distingue tres etapas: “Una ciudadanía civil” en el s. XVIII vinculada a la libertad y los derechos de propiedad.

“Una ciudadanía política” propia de siglo XIX ligada al derecho al voto y al derecho a la organización social y política, y por último, en esta última mitad del siglo, una “ciudadanía social” relacionada con los sistemas educativos y el Estado del Bienestar.

Desde esta perspectiva, el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o dominación de los hombres sobre las mujeres negociándoles el ejercicio progresivo de la misma. El voto, la propiedad y la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tardíamente que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más profundas y severas, soportan mayor grado de violencia, reciben los salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con menos recursos que los hombres.

Como señala Marshall, ser ciudadana/o de pleno derecho hoy implica: “desde el derecho a un mínimo bienestar y seguridad económica hasta el compartir al máximo el patrimonio social y a vivir la vida de acuerdo con los estándares imperantes en la sociedad”.

## • CONCILIACIÓN

Por “conciliar” – según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española – se entiende “Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”. O “Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”.

A los efectos que nos ocupan, podríamos definir la conciliación como la acción de hacer compatible – mediante la aplicación de políticas o medidas concretas – los ámbitos personal, familiar y laboral de las personas en condiciones de igualdad y corresponsabilidad.

La conciliación está muy relacionada con la articulación entre los ámbitos privados y públicos, pasando a ser una prioridad en un Estado del Bienestar la facilitación de la conciliación y la promoción de la igualdad real, dejando de ser un tema privado que principalmente ha recaído históricamente y sigue recayendo sobre las mujeres.

Cuando analicemos los diferentes aspectos de la guía, nos daremos cuenta que la conciliación y la problemática derivada de la misma es absolutamente diferente para mujeres y para hombres. La mayoría de problemas de acceso, permanencia, presencia y participación de las mujeres (en el mercado laboral, en la formación, para los ascensos y/o promociones, en la participación pública, política, su presencia en los lugares de poder y toma de decisiones), es debida a la no-conciliación (por sobrecarga de responsabilidades, por falta de corresponsabilidad de sus parejas, por falta o insuficiencia de recursos o servicios para la conciliación) y a un gran número de discriminaciones laborales y salariales que aún hoy siguen presentes.

- **COEDUCACIÓN**

Método de intervención educativo mixto, cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades individuales de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores a las personas.

La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo y como principio educativo la formación en igualdad entre sexos y el rechazo de toda forma de discriminación.

- **CUOTA DE PARTICIPACIÓN**

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas.

Acción positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad concreta.

- **CORRESPONSABILIDAD**

*Responsabilidad compartida por las personas independientes de una unidad familiar sobre el cuidado y atención de las personas dependientes del mismo.*

Consiste en compartir por igual las responsabilidades domésticas, de atención y cuidados y familiares, así como pensar en ellas, organizarlas y planificarlas.

Como puede verse en los gráficos adjuntos, existe una desigualdad significativa entre sexos en la asunción de dichas responsabilidades, así como en el uso de tiempo que las mismas requieren. Así mismo, el concepto de corresponsabilidad está íntimamente relacionado con el de “Cuentas Satélite”, como mecanismo de reconocimiento público y económico de esas tareas y responsabilidades fundamentalmente asumidas por las mujeres en todo el mundo.

- **CORRESPONSABILIDAD**

En el 29,9% de los casos, las mujeres que se han ocupado a tiempo parcial lo han hecho por motivos relacionados con responsabilidades familiares o por cuidado de personas dependientes.

No ocurre lo mismo en el caso de los varones, tal y como se refleja en el siguiente gráfico. Para ellos los motivos relacionados con responsabilidades familiares o por cuidado de personas dependientes solo son causa de ocuparse a tiempo parcial en un 3% de los casos.

- **CUENTAS SATÉLITE**

La medición de la economía ha cambiado y el trabajo no remunerado se ha vuelto cada vez más relevante. Hoy es necesario medir la economía total (la que se refiere al trabajo retribuido y al no retribuido), identificando las actividades que antes sólo se realizaban en el hogar y ahora han salido a la vida pública.

Es necesario analizar y dimensionar (en tiempo, en dinero, en recursos y en el sexo de las personas que lo asumen) el trabajo no remunerado para mejorar y apoyar las políticas públicas y su impacto sobre la igualdad entre sexos, y porque, el trabajo - pagado y no pagado -, es el vínculo entre la esfera de la producción y de la reproducción, entre la macroeconomía y la microeconomía.

- **DIFERENCIACIÓN DE GÉNERO COMPETITIVA**

Forma de sexismo hostil que considera que las mujeres son diferentes a los hombres y no poseen las características necesarias para triunfar en el ámbito público, siendo en el privado en el que deben permanecer.

- **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Menoscabo injustificado de una persona por pertenecer a un sexo biológico. Puede ser fruto de la costumbre o del hábito. Algo es discriminatorio por los efectos que provoca: anulación, invisibilización, rechazo, impedimento de acceso/participación... independientemente de la intención.

- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

Trato desfavorable en base a alguno de los motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico, que provoca exclusión, anulación o invisibilidad, relacionado con la identidad de género y que no tiene en cuenta las capacidades y/o habilidades personales.

- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

Trato desfavorable que tiene el mismo efecto de exclusión, anulación y/o invisibilización originado por condiciones que aparentemente “no tienen que ver con el género”, es decir, aparentemente neutrales. Suele ser fruto de la costumbre, del hábito y de las estructuras patriarcales de organización socio-económicas.

- **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE**

Confluencia de situaciones añadidas a las del sexo como factor de discriminación, como la edad, el estado civil, la discapacidad, la etnia, raza o cultura...

Las mujeres sufren una discriminación múltiple a la hora de acceder, promocionarse y mantenerse en el mercado de trabajo, así como salarialmente. Esta discriminación es debida a la definición que los hombres han hecho del espacio laboral en la que no se introdujeron las necesidades ni circunstancias de las mujeres (como las derivadas del embarazo, la maternidad...

Las características del mercado laboral no han incorporado los cambios necesarios: cambios sociales y diferentes modelos familiares que están presentes en la sociedad actual. Por tanto, las situaciones discriminatorias se suelen agravar para madres de familias monoparentales ya que muchos empleos exigen dedicación, flexibilidad, disponibilidad... propios más tradicionalmente del rol masculino, más autónomo en la vida pública (Este factor se agrava con cargos y puestos de responsabilidad, con viajes, horarios muy extensivos...).

- **DOBLE/TRIPLE JORNADA**

Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.

- **EMPODERAMIENTO**

Término que hace referencia tanto al proceso de toma de conciencia sobre la desigualdad y discriminación, como a la progresiva incorporación de las mujeres a los espacios de poder. Igualmente hace referencia al proceso de poder individual que facilita la toma de decisiones.

Mientras que conseguir una igualdad real y una conciliación corresponsable entre sexos se consideran necesidades básicas a cubrir, la presencia y participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el poder son necesidades estratégicas de la misma.

- **ESTEREOTIPO**

Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

- **EQUIDAD**

Establecimiento de condiciones que igualen las posiciones entre personas, a través de reestablecer justicia y dar a cada persona lo que le pertenece. Es necesario tomar decisiones o realizar acciones que promuevan la igualdad pues ésta no deviene del tiempo.

- **ESPACIO DOMÉSTICO**

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres y es un espacio no medido ni en tiempo ni en coste.

- **ESPACIO PRIVADO**

Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público.

Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público.

Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o.

En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

- **ESPACIO PÚBLICO**

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

## • FEMINISMO

Conjunto de teorías sociales y prácticas políticas, críticas con las relaciones históricas pasadas y presentes respecto a las mujeres.

Pensamiento crítico que promueve la defensa y aplicación de los derechos de las mujeres. Nace de la conciencia de desigualdad y puede darse como teoría, como práctica, como conciencia, como movimiento social local, nacional y/o internacional.

El movimiento feminista ha sido invisibilizado culturalmente, no dándose a conocer sus contenidos a través de su estudio como movimiento social, provocando una visión distorsionada del mismo en el sentido de considerar que el feminismo es lo contrario al machismo y que, por tanto, pretende la supremacía de las mujeres por encima de los hombres; o bien que se trata de una corriente de pensamiento radical. Creencias ambas erróneas.

A pesar de que muchas líderes feministas han sido mujeres, no todas las mujeres son feministas, ni todas las personas feministas son mujeres.

El feminismo hoy no pretende una “lucha de sexos” ni un ataque contra los hombres o contra las mujeres que no lo defienden o comparten, sino que pretende la defensa y vindicación de derechos y libertades individuales de la mitad de la ciudadanía que ha sido invisibilizada y relegada a una categoría de ciudadanas de segunda históricamente.

El discurso habitual de las personas opuestas a este movimiento, sean contrarias al mismo conscientemente o simplemente por desconocimiento, es que “tan radical es una postura como otra” (refiriéndose a machismo vs feminismo); la impresión que dejan es que las personas feministas (pensando que sólo son las mujeres), lo que buscamos es la supremacía de la mujer en una especie de sociedad matriarcal. Algo así como lo que han hecho los hombres con la negación de derechos de las mujeres durante siglos, con una postura tiránica.

## • GÉNERO

Construcción socio-cultural basada en las expectativas, características, funciones, roles y estereotipos atribuibles a mujeres y hombres que suponen la primera discriminación debido a que se fundamentan en las diferencias biológicas de ambos sexos, generalmente contrapuestos, generando relaciones de complementariedad (Ej.: el atrevimiento como atributo positivo para hombre y negativo para mujeres). El género puede cambiar con el tiempo a medida que se igualan los sexos en derechos, oportunidades y posibilidad en la toma de decisiones, transformando las relaciones de complementarias y opuestas en relaciones corresponsables.

## • IGUALDAD DE GÉNERO

Situación donde todas las personas tengan garantizados los mismos derechos, las mismas posibilidades y oportunidades en la vida de acceder a los recursos y bienes, así como controlarlos. No se trata de una labor de mujeres ni de un beneficio para las mujeres, sino de una cuestión de desarrollo, democracia paritaria y beneficio colectivo. El Principio de Igualdad respeta y considera las diferencias. Personas diferentes disfrutando de unas situaciones y posiciones igualadas y no discriminatorias.

La Igualdad se debe promover en todos los ámbitos: privado y público, siguiendo el principio de representación equilibrada, es decir, que exista equilibrio de presencia y consideración por sexos.

Actualmente las mujeres no disfrutan de igualdad de oportunidades en relación a los hombres ni en el ámbito público ni en el privado.

La Igualdad de Género supone: igualdad formal o legal, de oportunidades, de acceso, de uso, de trato, de reconocimiento, igualdad numérica, igualdad en la toma de decisiones y de poder. Por lo que hablamos de Igualdad legal, real y efectiva.

- **IMPACTO DE GÉNERO**

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **MACHISMO**

Conjunto de actitudes y prácticas sexistas e impositivas del sexo masculino sobre el femenino. Es considerado una forma de opresión psicológica a las mujeres. En su máxima expresión, daña y ejerce violencia contra las mujeres.

- **PARIDAD**

Es una medida política para asegurar la igualdad, garantizando la presencia y participación de las mujeres en ámbitos de poder masculinizados, en los que es muy difícil acceder por méritos propios. Tiene un valor añadido al puramente estadístico - semejante, simétrico, conjunto de dos - al que hace referencia la palabra "par".

- **PATRIARCADO**

Organización socio-económica y política generalizada a todos los ámbitos basada en un sistema jerárquico y de dominación masculina en base a considerar la figura del "pater" como referente de todo tipo de decisiones y actuaciones.

- **PERSPECTIVA DE GÉNERO, MAINSTREAMING O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO**

Integración de la visión diferencial entre mujeres y hombres en todos los momentos de duración de una actuación: desde el diseño, la toma de decisiones, planificación, ejecución, desarrollo y evaluación de la misma.

Aplicar la Perspectiva de Género supone contemplar el género como relevante en todas las esferas de la vida (privada y pública) y sectores de intervención, no únicamente en áreas relacionadas con las mujeres.

- **POLÍTICAS CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO**

Políticas centradas en las personas, que contemplan la situación diferencial de partida entre mujeres y hombres y su posición relativa derivada de la diferencia efectiva de derechos, y pretenden reestablecerla para potenciar la Igualdad de Oportunidades.

Las Políticas de Igualdad son ejes transversales que impregnan las políticas generales de la dimensión del género, a la vez que trabajan con actuaciones a corto plazo correctoras de desigualdades, como son las acciones de discriminación positiva. Trabajar a favor de la Igualdad de Género supone así mismo, aplicar la Estrategia Dual - también denominada Transversalidad, Perspectiva de Género o Mainstreaming -, a la vez que acciones de discriminación positiva.

Nada es indiferente o neutro respecto al género. todas las políticas, programas y/o actuaciones, tienen una situación de partida diferente entre mujeres y hombres derivada de la discriminación histórica de las mujeres y la negación de derechos y, a la vez, tienen un impacto en la corrección de esa distancia en la situación de partida, conocido como el Impacto de Género a través del cual se corrige, mejora y/o perpetúa la situación o Brecha de Género (distancia entre ambos).

- **PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

- **PUBLICIDAD ILÍCITA**

Toda aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que refieren sus artículos 18 y 20. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando de forma particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**

Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

- **SEXISMO**

Discriminación de las personas por su sexo biológico, subyaciendo la creencia de que un sexo es superior y/o mejor a otro. En lugar de potenciar y visibilizar los valores, las habilidades y capacidades individuales, se destacan continuamente las diferencias respecto al sexo que se ensalza.

- **SITUACIÓN/POSICIÓN DE LAS MUJERES**

La situación es el estado material en que se encuentran las mujeres (de pobreza, analfabetismo, vulnerabilidad, discriminación,...); la posición se mide en comparación con la situación de los hombres, sexo tradicionalmente aventajado social, económica y políticamente.

- **VIOLENCIAS DE GÉNERO**

Toda conducta, pensamiento, actitud, sentimiento, comportamiento, agresión o amenaza que atenta contra la dignidad física y moral de las mujeres y niñas, en base a la inferior consideración social de lo femenino. Existen diferentes tipos de violencia de género: sexual, física, psicológico-emocional, económica, simbólica, ambiental..., por tanto, es estructural y tanto puede darse en el ámbito privado como público.

## **DIRECCIÓN DEL PLAN**

---

Ana I. Verdú Montes.  
Concejala –Delegada de Igualdad.

## **EQUIPO DIRECTOR:**

---

### **Por el Consejo de la Mujer:**

Alejandro Alder Izquierdo (A. de LGTB Bolo-Bolo)  
Alicia Moreno Navas (Responsable Servicio Provincial de Toledo del Instituto de la Mujer de CLM)  
Amalia Ramos Suarez (A. Mujeres "La Luz")  
Ana Blanca Sanz Garrido (CC.OO.)  
Ana Mª Saavedra Revenga (Grupo Municipal PSOE).  
Antonia Sánchez Vara (A. Mujeres Medio Rural de Toledo "Teresa Panza")  
Arturo Sánchez Martínez (A. de LGTB Bolo-Bolo)  
Carmen Fernández Fernández (A. de Mujeres "María de Padilla")  
Esther Arroyo Sánchez (A.VV. "La Verdad")  
Eva Perea Berguío (Federación AA.VV. "EL Ciudadano")  
Fco. Javier Covarrubias Covarrubias (A. Hombres por la Igualdad)  
Inmaculada López García de la Torre (A. VV. "El Tajo")  
Mª Ángeles Santa Cruz Guerra (A. Mujeres "Dama")  
Mª Carmen Novoa Rodríguez (A. de Mujeres, Usuarios y Consumidores "La Vega")  
Mª Carmen Sánchez Calvo (A. Mujeres "La Luz")  
Mª del Carmen Martín Casero (A. VV. "La Verdad")  
Mª Isabel García Cervantes ( A. de Mujeres "María de Padilla")  
Mª Jesús García Rojas (A. VV. "La Cornisa")  
Mª José Hernández Parazuelos (A. Cultural Onda Polígono)  
Mª José Rivas Rivas (Grupo Municipal PP)  
Mª Luisa Casilla Zubizarreta (UGT)  
Mabel del Pino (A. de Mujeres, Usuarios y Consumidores "La Vega")  
Mar Molina García Alcañíz ( A. de Mujeres "María de Padilla")  
Maribel Ruano Lizano ( Mujeres por el Desarrollo Sostenible)  
Nabila Lamsayah Baala (Grupo Municipal IU)  
Rebeca García Pintor (A. de LGTB Bolo-Bolo)  
Sagrario García Gamonal (A.VV. "La Voz del Barrio")  
Teresa Ortiz (CC.OO.)

### **Coordinación Área Bienestar Social:**

Teodoro García Pérez

## **COORDINACIÓN TÉCNICA**

---

### **Centro de la Mujer:**

Paula Baeza Gómez.  
Miriam Gutiérrez Marinas.  
Esmeralda Rojas Martín.  
Ana Belén Ruiz Martínez.  
María Isabel Sánchez García-Rubio.

### **Apoyo Técnico en la elaboración:**

G+ Consultora  
Igualdad, Proyectos y Formación

## EQUIPO COLABORADOR

---

### Profesionales:

---

Ana I. Rodríguez Cubas  
Ana Isabel de la Fuente  
Ana Sánchez Redondo.  
Beatriz Díez Fernández  
Carlos Triviño Gallego  
Enrique Sánchez Lubián  
Francisco Ferrero Casillas  
Francisco Martín Sánchez  
Gemma Matallanos Mejía  
Inés Martín Muñiz  
Javier Mateo Álvarez de Toledo  
Julia Cordones Ruiz.  
Julia Martínez Madrigal

Lorena Sánchez González  
Lucía Pozo Alonso  
M<sup>a</sup> del Mar Álvarez Blázquez  
M<sup>a</sup> Jesús Martín- Maestro  
Mabela Alonso Marín  
Marta García Magán  
Mercedes Álvarez del Pozo  
Mercedes Lara Rincón.  
Nuria Alía del Río  
Nury Lucía Franco Domínguez  
Patricia Nadin Juarez.  
Patricia Ugena Espinosa  
Pilar Calvo Lejarraga

---

### Entidades

---

A. Socio-Educativa “. Llere “  
A. “Enlace Empleo”  
A. Amigos por el Deporte y la Naturaleza.  
A. Cultural “El bolo feroz”  
A. Cultural Onda Polígono  
A. de Profesionales por la Integración (API)  
A. Gitana de Toledo  
A. LGTB “Bolo- Bolo”  
A. Mayores ASVAT  
A. Mujeres “Dama”  
A. Mujeres “La Luz”  
A. Mujeres “María de Padilla”  
A. Mujeres Medio Rural “Teresa Panza”  
A. Mujeres y Usuarios “La Luz”  
A. Mujeres, Usuarios y Consumidores “La Vega”  
A. por la Custodia Compartida  
A. S Lossentur  
A. W. “El Tajo”  
A.W. “Alcántara”  
A.W. “La Cornisa”  
A.W. “La Verdad”  
A.W. “La Voz del Barrio”  
A.W. “Azucaica”  
A.W. “El Zoco”  
ACCEM

AFEMJO- Castilla-La Mancha.  
Cámara Comercio Toledo  
Caritas Diocesana de Toledo.  
Caritas Interparroquial de Toledo  
Centro de Medicación Familiar  
COCEMFE - Toledo  
COCEMFE-Castilla –La Mancha  
Colegio Oficial de Aparejadores de Toledo  
Colegio Oficial de Arquitectos. Demarcación Toledo  
Comisiones Obreras (CC.OO)  
Cruz Roja Toledo  
FEAPS- CLM  
Federación AA.VV. “El Ciudadano”  
FEDETO  
Fundación Triángulo  
Fundación. Internacional O´Belen.  
Hombres por la Igualdad (AHIGE)  
Médicos del Mundo- Castilla-La Mancha.  
MPDL- Movimiento por la paz  
Mujeres por el Desarrollo Sostenible  
Red Europea de Lucha contra Pobreza y Exclusión  
(EAPN-Castilla-La Mancha).  
UNICEF  
Unión General de Trabajadores (UGT)



