

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 0701/25

AYUNTAMIENTO DE ÁVILA

ANUNCIO

No habiendo sido presentada, en tiempo y forma, reclamación o sugerencia alguna contra el acuerdo del Pleno Corporativo de este Excmo. Ayuntamiento, adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 3 de diciembre pasado, mediante el que se dispuso la aprobación inicial del II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista, que fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 245, de fecha 17 de diciembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local y demás normativa concordante, procede entender elevado a definitivo el mencionado acuerdo, y Plan de referencia, cuyo tenor se transcribe a continuación:

II PLAN MUNICIPAL DE IGUAL DE GÉNERO Y CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA 2025-2029

1. Introducción.

En las primeras décadas del siglo XXI, estamos siendo testigos de un cambio social, estructural y generacional en materia de igualdad, intensificado en los últimos años con movimientos como #MeToo a escala global y las grandes movilizaciones de las mujeres en Europa. La modernización de la sociedad española y abulense, impulsada por medidas legislativas y la ampliación de la carta de derechos sociales, ha generado una mayor conciencia sobre la cuestión de género. Las desigualdades entre hombres y mujeres se han convertido en uno de los principales temas políticos y de opinión pública, creando un contexto favorable para la implementación de políticas públicas en materia de igualdad y contra la violencia de género.

Entre las diferentes herramientas que explican este cambio se encuentran los Planes de Igualdad, que son documentos estratégicos que orientan las acciones para lograr la igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres en un municipio, institución pública u organización. Estos planes actúan como guías de acción que refuerzan, consolidan y anclan la política de igualdad y la lucha contra la violencia de género. En el caso de los Planes Municipales de Igualdad, están dirigidos a corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres a nivel municipal, abarcando los principales campos o sectores que conforman la realidad del municipio. Sin duda, el amplio alcance de su acción y su capacidad transformadora convierten a los Planes Municipales en mecanismos potenciales para la consecución de la igualdad y la erradicación de la violencia de género.

La proliferación de los Planes de Igualdad coincide temporalmente con la expansión del paradigma de gobernanza y participación ciudadana. Por ello, las organizaciones que conforman el tejido social del municipio deben desempeñar un papel protagonista en la

toma de decisiones, diseño, elaboración, ejecución y evaluación del Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista.

El marco legislativo que guía la elaboración de los Planes Municipales de Igualdad está definido, de manera general, por la Ley de Igualdad de 2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y el RD legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Estos marcos normativos también incluyen directrices específicas para la prevención y combate de la violencia de género, asegurando un enfoque integral en las políticas de igualdad.

En 2018, el Ayuntamiento de Ávila elaboró su primer Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista con vigencia hasta 2024. Este plan impulsó cuantitativa y cualitativamente la política de igualdad municipal y la lucha contra la violencia de género. La experiencia en la puesta en práctica de este Plan ha servido de base para el diseño y elaboración del segundo Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista. El objetivo es ajustar o corregir las estrategias y consolidar o profundizar en las medidas más exitosas implementadas, tanto en el ámbito de la igualdad de género como en la erradicación de la violencia machista.

Es muy importante mencionar el Consejo Municipal de Igualdad, una de las herramientas clave de nuestro Ayuntamiento para trabajar la Igualdad y la lucha contra la violencia de género. Se constituyó en 2009 y, a fecha de hoy, sigue funcionando activamente.

La filosofía de este plan es continuar con el camino iniciado con el primer Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista 2017-2024, reforzar o redefinir las debilidades detectadas en el diseño o implementación, y complementarlas con nuevas temáticas propias de la realidad actual de Ávila. Fundamentalmente, este segundo Plan tiene como objetivo prioritario estructurar la política de igualdad y contra la violencia de género, ordenando, priorizando y definiendo las estrategias a medio y largo plazo.

Por otro lado, evidencia el compromiso político con la igualdad y la erradicación de la violencia de género por parte del Ayuntamiento de Ávila. Este Plan se ha desarrollado a partir de las experiencias de los anteriores Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades.

La estructura del informe es la siguiente: un primer apartado introductorio, seguido de un segundo apartado del compromiso municipal de este II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista. El tercer apartado corresponde a la estrategia metodológica aplicada para la evaluación del II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista. A continuación, el cuarto apartado se refiere al marco normativo del II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista. Junto con el análisis, se presentan las conclusiones y recomendaciones que servirán de guía para el diseño y elaboración del mismo. El grueso del informe corresponde al apartado del Plan Municipal propiamente dicho, en el que se abordan los principios orientadores, la situación actual de Ávila, el proceso de participación para la priorización de medidas del II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista, y la propuesta del Plan.

Este último se divide en áreas temáticas y cuestiones transversales, a modo de fichas descriptivas. Finalmente, se incluye un apartado de seguimiento y evaluación del II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista.

2. Compromiso Municipal.

El **II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista** nace del compromiso del Ayuntamiento de Ávila para continuar trabajando por la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro municipio. Para que el principio de igualdad llegue a todos los niveles municipales y a todos los ámbitos de la sociedad, todas las áreas y concejalías deben implicarse en la elaboración y desarrollo de este nuevo Plan.

Lograr la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres debe ser un trabajo consensuado en el que participen y colaboren entidades y representantes de la sociedad civil, tejido asociativo, centros escolares, comercios, empresas, etc.

La plena igualdad de oportunidades requiere del compromiso y el trabajo conjunto de las administraciones, compromiso que se puede sistematizar en los siguientes puntos:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales.
- Transmitir valores y actitudes igualitarias que favorezcan la integración sociolaboral de las mujeres.
- Abogar por la implementación de iniciativas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incidan en la importancia de la corresponsabilidad.
- Promocionar el emprendimiento femenino.
- Promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad.
- Lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre asuntos que interesan a toda la ciudadanía.
- Impulsar políticas que tengan en cuenta a las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad social (doble o triple discriminación).
- Promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria ni sexista de mujeres y hombres en los medios de comunicación.
- Luchar por erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres, haciendo propio el principio de “Tolerancia Cero” ante la violencia de género.
- Defender la igualdad a través de la cooperación, colaborando con las diferentes entidades locales.
- Trabajar para reducir el sesgo de género que dificulta lograr el bienestar físico, mental y social de mujeres y hombres.

Este **II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista** fijará los objetivos concretos en materia de igualdad municipal a conseguir en los próximos cinco años, con una programación para desarrollar los objetivos que se establezcan ajustada a las necesidades que vayan surgiendo de la evolución de las ya existentes, así como los recursos humanos y económicos necesarios para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el conjunto de la sociedad.

El Ayuntamiento de Ávila se compromete a difundir este compromiso y continuar proyectando la imagen de una ciudad que está de acuerdo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres impulsado a través del Consejo Municipal por la Igualdad de Ávila.

3. Metodología.

El plan de trabajo del II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista, en todas sus fases, se ha diseñado sobre la base de la información obtenida mediante la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas tanto a nivel individual como colectivo. El objetivo de esta combinación metodológica, a modo de trama informacional, es delinear con mayor precisión la realidad existente sobre la igualdad y los Planes de Igualdad.

4. Marco Normativo.

- Ámbito Internacional

Antecedentes Históricos

Desde la segunda mitad del siglo pasado, se ha desarrollado un conjunto de instrumentos jurídicos internacionales para abordar la desigualdad de género que afecta sistemáticamente a mujeres y niñas en todo el mundo. Destacan:

1. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Esta última, de mayor relevancia, es vinculante para los Estados miembros que la han ratificado, afirmando que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y dignidad humana.
2. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), encargado de vigilar la aplicación de la Convención, ha señalado que la desigualdad de género persiste debido a factores socioculturales que perpetúan la discriminación basada en el sexo.
3. Carta de las Naciones Unidas (1945), Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), que establecen principios fundamentales de igualdad.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer

Las cuatro conferencias mundiales organizadas por la ONU han sido cruciales para avanzar en la igualdad de género:

1. México (1975): Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer.
2. Copenhague (1980): Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.
3. Nairobi (1985): Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.
4. Beijing (1995): Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde se introdujeron estrategias fundamentales como la transversalidad de género y la representación equilibrada. Beijing+5, Beijing+10 y Beijing+15 continuaron los esfuerzos hacia la igualdad.

Otros Instrumentos y Declaraciones

1. Declaración y Programa de Acción de Viena (1993): Reconocen los derechos humanos de las mujeres como fundamentales.

2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015): Incluyen el objetivo de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas” (ODS 5).
3. Declaración de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de Naciones Unidas: Anualmente se revisan y adoptan nuevas recomendaciones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
4. Foro Generación Igualdad (2021): Un evento global convocado por ONU Mujeres para acelerar la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Impacto y Conclusiones.
 - Ámbito europeo

Instrumentos Jurídicos Fundamentales

1. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950): Prohíbe la discriminación por razón de sexo (artículo 14).
2. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): Contempla la no discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo (artículos 153 y 157).
3. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000): Establece el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por razón de género (artículos 20, 21 y 23).
4. Convenio de Estambul (2011): Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Es el primer tratado internacional que establece normas legalmente vinculantes para prevenir la violencia de género, proteger a las víctimas y enjuiciar a los agresores.
5. Directiva (UE) 2012/29: Establece normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, incluidas las víctimas de violencia de género, asegurando su protección y acceso a servicios de apoyo.
6. Directiva (UE) 2024/1385: Relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso a bienes y servicios y su suministro, reforzando la protección contra la discriminación de género en la vida cotidiana.
7. Pacto Europeo de Igualdad de Género 2021-2027: Reafirma el compromiso de la UE con la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres.
8. Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (CERV) 2021-2027: Promueve los derechos humanos y la igualdad de género en los Estados miembros de la UE.

Directivas y Normas Específicas

1. Directiva 2006/54/CE: Relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
2. Directiva 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y laboral: Establece permisos de paternidad y mejores condiciones para la conciliación de la vida laboral y personal.
3. Directiva (UE) 2022/2041 sobre la transparencia salarial: Dirigida a eliminar la brecha salarial de género mediante la transparencia en las retribuciones y medidas para combatir la discriminación salarial.

Documentos Estratégicos y Políticas

1. Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025: Aborda temas clave como la igualdad salarial, la violencia de género, y la representación en la toma de decisiones. Sustituye y amplía la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2014-2017.
 2. Carta de la Mujer (2010): Declaración política que refuerza el compromiso de la Comisión Europea con la igualdad de género, destacando áreas como la independencia económica, igualdad salarial, representación en la toma de decisiones, dignidad e integridad de las mujeres, y erradicación de la violencia de género.
 3. Plan de Acción en Materia de Género 2021-2025: Centrado en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en todas las políticas de la UE.
- Ámbito estatal

Constitución Española de 1978

- Artículo 9.2: Los poderes públicos deben promover condiciones para que la libertad e igualdad sean reales y efectivas, eliminando obstáculos y facilitando la participación en la vida política, económica, cultural y social.
- Artículo 14: Todos los españoles son iguales ante la ley sin discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Leyes y Normativas Clave

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Establece medidas para combatir la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social y económica.
2. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo: Introduce medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Incluye disposiciones sobre la conciliación de la vida personal y laboral, y la igualdad retributiva, así como la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de tener un plan de igualdad.
3. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: Proporciona un enfoque integral para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y penales.
4. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Refuerza la igualdad de género y establece mecanismos para prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación, incluyendo la basada en sexo, género, orientación sexual, y otras circunstancias personales o sociales.
5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual ("Ley del Solo Sí es Sí"): Introduce medidas para proteger y asegurar los derechos de las víctimas de violencia sexual, asegurando que solo un consentimiento explícito constituye una relación sexual legal.

Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017)

Este pacto es un compromiso político y social para erradicar la violencia de género en España. Incluye más de 200 medidas que abarcan la prevención, protección y asistencia a las víctimas, y fortalecen la coordinación entre las distintas administraciones públicas y entidades implicadas en la lucha contra la violencia de género. Es un instrumento clave para asegurar un enfoque integral y multidisciplinario en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Planes Estratégicos

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2022-2025: Desarrollado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, este plan coordina acciones para promover la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres, incluyendo medidas específicas derivadas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Disposiciones Legales Específicas

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (modificada por la Ley 57/2003): Permite a los municipios realizar actividades complementarias en áreas como la educación, cultura, promoción de la mujer, vivienda, sanidad y protección del medio ambiente.
 2. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral: Introduce cambios legislativos para equilibrar los permisos de maternidad y paternidad y favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo y condiciones de trabajo.
 3. Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género: Promueve la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, en línea con las recomendaciones de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).
- **Ámbito Autonómico (Castilla y León).**
1. Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, Estatuto de Autonomía de Castilla y León: Define la organización política de la comunidad y establece principios fundamentales de igualdad.
 2. Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León: Introduce reformas para garantizar la igualdad y la participación ciudadana.
 3. Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León: Esta ley establece el marco para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida pública y privada en la comunidad autónoma. Modificada por la Ley 7/2018, que introdujo nuevas disposiciones para fortalecer la aplicación de medidas de igualdad y asegurar su cumplimiento efectivo.
 4. Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León: Posteriormente, también modificada por la Ley 7/2018, para incluir nuevas políticas y estrategias de igualdad, abordando temas como la igualdad salarial, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida laboral y familiar.

5. Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León: Establece un marco integral para la prevención y protección contra la violencia de género, incluyendo medidas específicas para la atención a las víctimas.
6. Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León: Incluye disposiciones que reconocen el papel de las mujeres en el ámbito de los servicios sociales y establece medidas para promover su participación y protección.
7. Ley 7/2018, de 14 de diciembre, de Modificación de la Ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y de la Ley 13/2010 contra la Violencia de Género en Castilla y León: Esta modificación refuerza las políticas de igualdad de género y establece nuevas medidas para la prevención de la violencia de género, integrando la perspectiva de género en todas las políticas públicas de la comunidad autónoma.

Planes estratégicos

Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2021-2025: Este plan actualiza y sustituye al anterior (2013-2018) y establece un conjunto de objetivos y acciones dirigidas a promover la igualdad de género, prevenir la violencia de género, y fomentar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad castellanoleonesa. Incluye medidas para la sensibilización, la educación en igualdad, la protección de las víctimas de violencia de género, y el apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Instrumentos y Organismos de Apoyo

1. Decreto 5/2000, de 13 de enero: Crea la Red de Asistencia a la Mujer Víctima de Maltrato o Abandono Familiar en Castilla y León, ofreciendo servicios de apoyo y asistencia a mujeres en situación de riesgo.
2. Decreto 116/2007, de 29 de noviembre: Regula el ejercicio de acciones judiciales por parte de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en los procesos penales por violencia contra las mujeres, fortaleciendo la protección legal de las víctimas.
3. Comisiones Territoriales contra la Violencia de Género: Reguladas por la Orden Fam/1822/2007, estas comisiones tienen como objetivo coordinar acciones y políticas para la prevención y protección contra la violencia de género en las diferentes provincias de Castilla y León.

Pactos y Colaboraciones

Pacto Social contra la Violencia de Género: Un acuerdo a nivel autonómico que involucra a instituciones, organizaciones sociales y ciudadanos en la lucha contra la violencia de género, promoviendo la cooperación y la implementación de medidas preventivas y de protección.

- Ámbito Municipal (Ávila)

1. I Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista.
2. Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Ávila.

3. Reglamento del Consejo Municipal por la Igualdad entre mujeres y hombres.
4. Normas reguladoras de la concesión y utilización del distintivo “Empresa Socialmente comprometida con la igualdad”.

5. Principios rectores.

El II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista del Ayuntamiento de Ávila se rige por una serie de principios fundamentales que orientan todas las acciones y decisiones a lo largo de su vigencia. Estos principios no solo guían la implementación de las medidas del plan, sino que también inspiran el compromiso continuo con la igualdad de género y la erradicación de la violencia machista en el municipio. Los principios rectores de este plan son los siguientes:

- Enfoque de género interseccional

El enfoque de género se amplía para incorporar una perspectiva interseccional que reconoce las múltiples dimensiones de la identidad (como la raza, clase, orientación sexual, discapacidad, entre otras) y cómo estas convergen con el género. Este principio asegura que todas las políticas y acciones tengan en cuenta las diversas experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres en función de sus múltiples identidades. La integración de esta perspectiva es esencial para abordar de manera efectiva las desigualdades y avanzar hacia la igualdad real.

- Participación inclusiva y equitativa

El plan promueve la participación activa de todos los sectores de la sociedad, asegurando que las voces de las mujeres y de aquellos grupos en riesgo de exclusión o discriminación sean escuchados y valorados. Se fomentará la implicación de la ciudadanía en general, así como de las entidades políticas, sociales y asociativas a través del Consejo Municipal de Igualdad. Este principio garantiza que las decisiones y acciones tomadas reflejen las necesidades y aspiraciones de toda la comunidad, sin exclusiones.

- Coordinación, colaboración y cooperación

La coordinación eficaz entre las diferentes áreas municipales y la colaboración con entidades públicas y privadas, agentes sociales y el movimiento asociativo son fundamentales para la implementación exitosa del plan. Este principio promueve la creación de sinergias que maximicen los recursos disponibles y potencien el impacto de las acciones, asegurando la eficiencia y la efectividad en la consecución de los objetivos de igualdad de género y prevención de la violencia machista.

- Prevención y erradicación de la violencia de género

Un pilar central de este plan es la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género. Este principio refuerza el compromiso del Ayuntamiento de Ávila con el principio de “Tolerancia Cero” ante cualquier manifestación de violencia contra las mujeres. Se desarrollarán estrategias y medidas específicas para prevenir, detectar y actuar contra la violencia de género, ofreciendo protección y apoyo integral a las víctimas y promoviendo un cambio cultural hacia relaciones más equitativas y respetuosas.

- Transparencia y rendición de cuentas

La transparencia en la gestión y la rendición de cuentas son principios clave para garantizar que las acciones y recursos se utilicen de manera responsable y efectiva. Se

implementarán mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan a la ciudadanía conocer el progreso del plan y participar activamente en la mejora continua de las políticas de igualdad y prevención de la violencia machista.

- Educación y sensibilización permanente

El plan reconoce la importancia de la educación y la sensibilización como herramientas fundamentales para cambiar las actitudes y comportamientos que perpetúan las desigualdades de género y la violencia machista. Se desarrollarán programas educativos y campañas de sensibilización dirigidos a todas las edades y sectores de la sociedad, con el objetivo de construir una cultura de igualdad y respeto en el municipio.

- Enfoque preventivo y proactivo

El II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista adopta un enfoque preventivo y proactivo, que no solo responde a las situaciones de desigualdad y violencia cuando ocurren, sino que actúa anticipadamente para evitar que se produzcan. Este principio implica la implementación de políticas y acciones que promuevan la igualdad desde la raíz, atacando las causas estructurales de la discriminación y la violencia.

Estos principios rectores guían todas las acciones del II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista, asegurando que cada paso dado esté alineado con el compromiso del Ayuntamiento de Ávila de construir una sociedad más justa, equitativa y libre de violencia para todas las personas.

6. Diagnóstico para la elaboración del nuevo marco de actuación en los próximos años.

Datos Sociales y económicos para la aplicación del principio de la igualdad de oportunidades.

En primer lugar, se analizarán los datos demográficos básicos referentes a la población registrada en Ávila durante el año 2023, incluyendo tasas de natalidad, mortalidad, saldo vegetativo, edad media a la maternidad, número de hijos por mujer y la estructura y tamaño de los hogares de la ciudad.

Población por Sexo y Edad

En 2023, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la población registrada en Ávila asciende a 57.741 habitantes. De estos, 30.256 son mujeres y 27.485 son hombres. El Gráfico 1 muestra la evolución de la población, destacando una tendencia descendente a lo largo de los años, aunque con algunos repuntes intermedios. En 2016, la población era de 58.083 habitantes, lo que representa una disminución de 342 habitantes en comparación con el año 2023.

	Hombres	Mujeres
	2023	2023
05019 Ávila	27.485	30.256

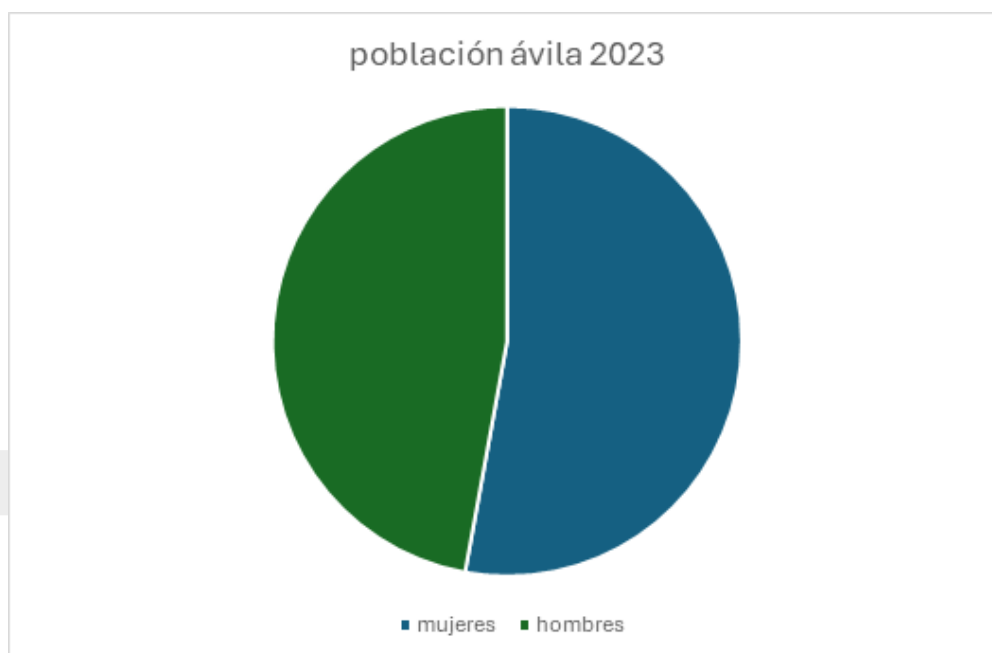


Gráfico 1. Población Ávila 2023

Fuente: Datos obtenidos del INE

Si nos fijamos en la distribución de la población por sexo (Gráficos 1), podemos ver como en la Ciudad de Ávila, más de la mitad de la población son mujeres representado el 52,40%, frente al 47.60% que son hombres.

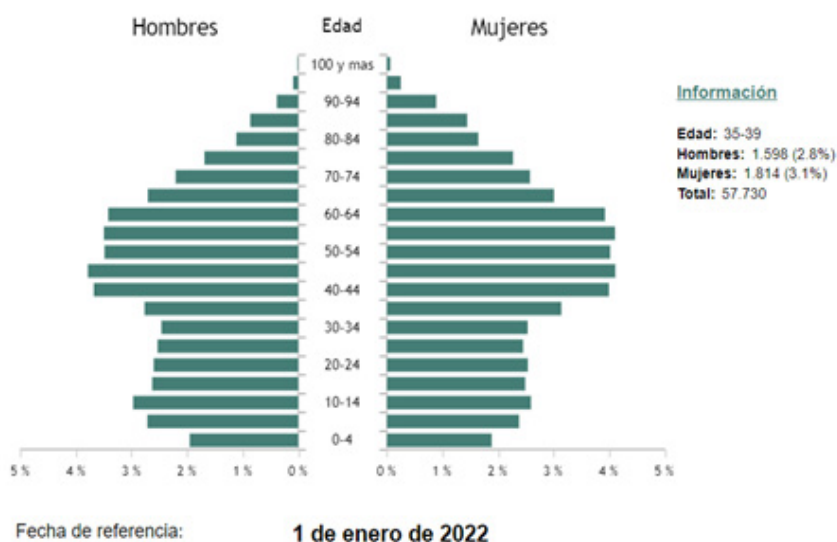


Gráfico 2. Pirámide poblacional de la Ciudad de Ávila (Porcentaje, año 2022)

Fuente: Datos obtenidos del INE

El gráfico 2 representa la distribución de la población de Ávila por sexo y edad a fecha 1 de enero de 2022 (últimos datos publicados a fecha de elaboración del Plan).

A continuación, se detalla un análisis de las características demográficas mostradas:

Distribución por Sexo y Edad

1. Población Total:

- o La población total es de 57,730 personas.

2. Distribución por Sexo:

- o Hombres: 1,598 personas (2.8%) en el rango de edad 35-39.
- o Mujeres: 1,814 personas (3.1%) en el rango de edad 35-39.

3. Estructura por Edad:

- o La población está segmentada en rangos de edad de 5 años cada uno.
- o La base de la pirámide (0-4 años) es más estrecha, indicando una menor proporción de población joven.
- o Los grupos de edad intermedios (20-49 años) muestran un significativo ensanchamiento en los grupos de edad más avanzados.
- o Se observa un ensanchamiento en los grupos de edad 50-64 años, particularmente en el grupo de edad 60-64, lo cual sugiere una mayor concentración de personas en estas edades.
- o Los grupos de edad más avanzada (70 años y más) presentan una reducción progresiva, pero con un notable número de personas, especialmente en el rango de 80-84 años.

4. Diferencias entre Hombres y Mujeres:

- o En general, la proporción de mujeres es mayor en los grupos de edad más avanzada, especialmente a partir de los 70 años.
- o En los grupos de edad más jóvenes y hasta los 40-44 años, la distribución es más equilibrada entre hombres y mujeres.
- o A partir de los 45 años, se observa una mayor prevalencia de mujeres en comparación con los hombres.

Interpretación

1. Envejecimiento de la Población:

- o El gráfico sugiere un proceso de envejecimiento de la población, con una mayor proporción de personas en los grupos de edad superiores a los 50 años.
- o La base estrecha de la pirámide indica una baja tasa de natalidad.

2. Mayor Longevidad de Mujeres:

- o La predominancia de mujeres en los grupos de edad más avanzada refleja la mayor longevidad femenina.

3. Desafíos y Oportunidades:

- o El envejecimiento de la población puede plantear desafíos en términos de servicios de salud y apoyo social.
- o La distribución relativamente equilibrada en edades productivas puede ser aprovechada para planes de desarrollo económico y social en el corto y mediano plazo.

Este análisis proporciona una visión detallada de la estructura demográfica de Ávila, útil para la planificación de políticas públicas y la implementación de programas de desarrollo municipal.

Edad Media de la Maternidad

La edad media de la maternidad se establece en 32.7 años

Crecimiento en el último año: 0,7%



Gráfico 3. Edad media de la maternidad (años)

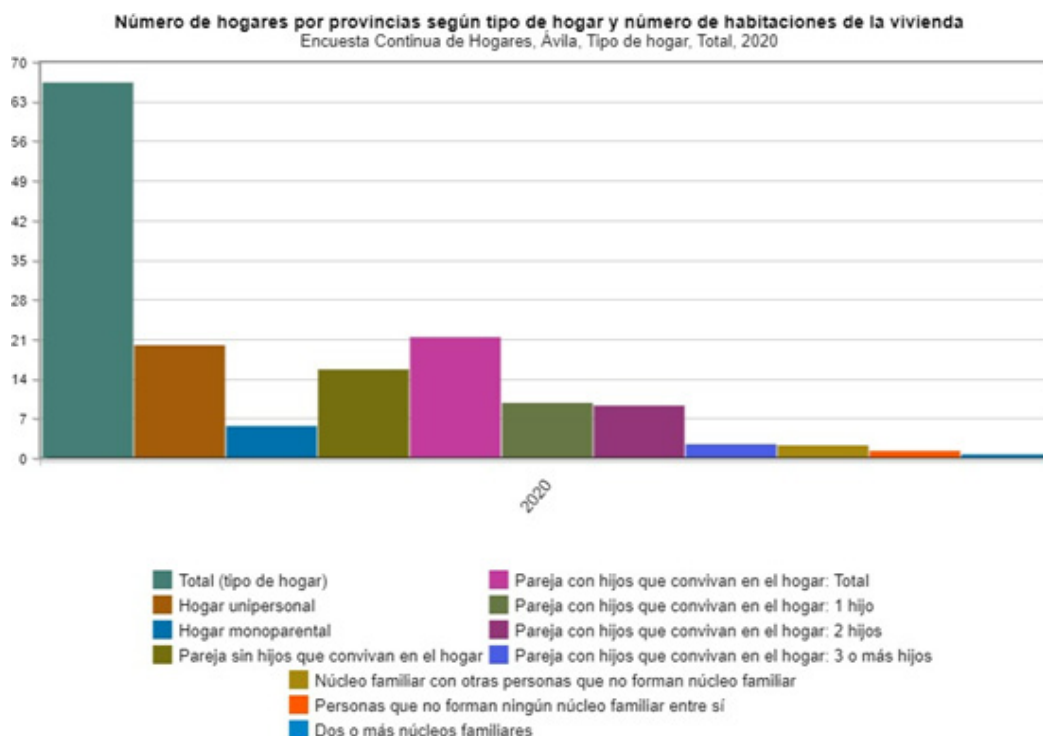
Fuente: Portal Estadístico (datos hasta el último año disponible)

En el Gráfico 3, se puede observar la postergación de la maternidad en la Ciudad de Ávila. La evolución de la edad media a la maternidad tiene una tendencia claramente ascendente, pasando de 30,7 años en 2000 a 32,7 años en 2021.

Estructura y tamaño de los hogares

Si analizamos el número y la tipología de hogares a nivel provincial, observamos como en el año 2020, predominan los domicilios donde conviven "Parejas con hijos/ as" (21,3%), seguidos muy de cerca de los "Hogares unipersonales" donde solo convive una

persona (19,9%). En el 15,6 % de los hogares, conviven “Parejas”, y el 5,6% son hogares monoparentales. Finalmente, y con una menor representación en la estructura de hogares de la provincia de Ávila, existen domicilios donde residen el “Núcleo familiar con otras personas que no forman núcleo familiar” (2,2 %), hogares conformados por “Personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí” (1,2%), y hogares de “Dos o más núcleos familiares” (0,6%).



Número de mujeres que participan en las actividades o programas:

A) PORTAL DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ÁVILA.

El Portal de Intermediación Laboral del Ayuntamiento de Ávila, sito en la dirección web <https://avila.portalemp.com/>, tiene como objetivo poner en contacto a los demandantes de empleo con las empresas que tienen una oferta de empleo disponible.

En el período comprendido entre el 01/01/2017 hasta el 31/12/2022 en el portal de intermediación laboral había un total de 3727 personas inscritas, de los que 2270 son mujeres y 1457 son hombres, con el siguiente desglose anual:

Año	TOTAL INSCRITOS	HOMBRES		MUJERES	
		Número	%	Número	%
2017	49	21	43%	28	57%
2018	982	392	40%	590	60%
2019	1362	530	39%	832	61%

2020	1714	656	38%	1058	62%
2021	2834	1086	38%	1748	62%
2022	3727	1457	39%	2270	61%
2023	4609	1820	39%	2789	61%

B) TELEFORMACIÓN.

Programa de formación que contempla un catálogo de cursos mediante los que formar a los ciudadanos empadronados en Ávila de manera gratuita, en ámbitos relacionados con la implantación, gestión y desarrollo de proyectos empresariales, el comercio, las ventas, el marketing y con el uso de diversas TICs aplicado a todo ello, incluido las que permiten la relación con las administraciones a través de medios electrónicos.

En el período comprendido entre el 01/01/2017 hasta el 31/12/2022, han iniciado al menos un curso en el Programa de Teleformación un total de 382 personas, de las que fueron 252 mujeres y 130 son hombres. De estas personas finalizaron el curso o cursos un total de 288 personas, de las que 200 fueron mujeres y 88 hombres; con el siguiente desglose anual:

AÑO		TOTAL PARTICIPANTES	HOMBRES		MUJERES	
			Número	%	Número	%
2017	INICIAN	106	38	36%	68	64%
	FINALIZAN	74	21	28%	53	72%
2018	INICIAN	NO HUBO PROGRAMA				
	FINALIZAN					
2019	INICIAN	87	31	35%	56	65%
	FINALIZAN	78	25	33%	53	67%
2020	INICIAN	78	22	29%	56	71%
	FINALIZAN	50	13	26%	37	74%
2021	INICIAN	NO HUBO PROGRAMA				
	FINALIZAN					
2022	INICIAN	111	39	35%	72	65%
	FINALIZAN	86	29	34%	57	66%
2023	INICIAN	216	NO HAY DESGLOSE POR SEXO			
	FINALIZAN	173	51	29%	122	71%

C) PROGRAMA MIXTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE ÁVILA.

El Programa Mixto de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Ávila es una medida de empleo y formación dirigida a personas desempleadas en general, inscritas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que a su vez deberán estar inscritas en este caso en la Oficina de Empleo de Ávila con el objetivo de mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales de los participantes para que puedan acceder con mayor facilidad al mercado laboral y obtener un puesto de trabajo.

Consiste en formar en una profesión demandada regulada en un Certificado de Profesionalidad oficial, combinando formación y empleo en un contrato de formación en alternancia subvencionado por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

En el período comprendido entre el 01/01/2017 hasta el 31/12/2022 en el Programa Mixto de Formación y Empleo había un total de 176 personas contratadas, de las que fueron 94 mujeres y 82 son hombres, con el siguiente desglose anual:

AÑO	TOTAL PARTICIPANTES	HOMBRES		MUJERES	
		Número	%	Número	%
2017	40	14	35	26	65
2018	33	13	39,39	20	60,60
2019	33	12	36,36	21	63,63
2020	15	7	46,66	8	53,33
2021	12	8	66,66	4	33,33
2022	43	28	65,11	15	34,88
2023	61	32	52,45	29	47,54
TOTAL	237	114	48,80%	123	51,20%

D) PROGRAMA OPERATIVO DE EMPLEO JUVENIL DEL AYUNTAMIENTO DE ÁVILA.

El Programa Operativo de Empleo Juvenil llevado a cabo por el Ayuntamiento de Ávila en los años 2017 y 2018, fue una medida de formación y empleo dirigida a jóvenes desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo de Ávila y en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que combina formación regulada en un Certificado de Profesionalidad oficial y la realización de prácticas reales becadas para fomentar el interés de los participantes y fundamentalmente para la mejora de la empleabilidad y de las competencias profesionales del alumno y que puedan acceder con mayor facilidad al mercado laboral y obtener un puesto de trabajo.

En el período comprendido entre el 01/01/2017 hasta el 31/12/2018 en el Programa Mixto de Empleo Juvenil hubo un total de 34 alumnos, de los que participaron 15 mujeres y 19 son hombres, con el siguiente desglose anual:

AÑO	TOTAL PARTICIPANTES	HOMBRES		MUJERES	
		Número	%	Número	%
2017	8	6	75	2	25
2018	26	13	50	13	50
TOTAL	34	19	55,88	15	44,11

E) AYUDA MUNICIPAL DIRIGIDA A LA ACTIVIDAD AUTÓNOMA. - AYUDA MUNICIPAL CUOTA CERO.

Subvenciones dirigidas a ayudar a cubrir los gastos que debe asumir en concepto de Seguros sociales (cuota de autónomos) durante los primeros meses de vida de su empresa una nueva persona autónoma, o una trabajadora autónoma que se reincorpore

tras el cese de su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los dos años siguientes a la fecha de cese.

En el período comprendido entre el 01/01/2017 hasta el 31/12/2022 en el Programa Ayuda Municipal cuota cero había un total de 292 personas participantes, de los que 140 eran mujeres y 152 hombres, con el siguiente desglose anual:

AÑO	TOTAL PARTICIPANTES	HOMBRES		MUJERES	
		Número	%	Número	%
2017	80	45	56,25	35	43,75
2018	39	20	51,28	19	48,71
2019	38	22	57,89	16	42,10
2020	41	26	63,41	15	36,58
2021	56	24	42,85	32	57,14
2022	38	15	39,47	23	60,52
2023	41	19	46,34	22	53,65
TOTAL	333	171	51,35%	162	48,65%

F) SEMINARIOS DE MOTIVACIÓN E IMPULSO AL AUTOEMPLEO.

Dentro del Programa de Formación del Área, se desarrollaron en el año 2017 una serie de seminarios, cursos y talleres planificados dentro de la Formación para el fomento del espíritu emprendedor y emprendimiento.

En el período comprendido entre el 01/01/2017 hasta el 31/12/2017 en el Programa había un total de 397 personas inscritas, de los que 188 eran mujeres y 209 hombres.

AÑO	TOTAL PARTICIPANTES	HOMBRES		MUJERES	
		Número	%	Número	%
2017	15	10	66,66	5	33,33
2018	9	5	55,55	4	44,44
2019	5	4	80	1	20
2020	6	2	33,33	4	66,66
2021	9	5	55,55	4	44,44
2022	3	3	100	0	0
2023	5	2	40	3	60
TOTAL	52	31	59,62%	21	40,38%

G) SERVICIO INTEGRAL DE ASESORAMIENTO A LA PERSONA EMPRENDEDORA.

Servicio donde se orienta y acompaña a la persona emprendedora en torno a la Búsqueda y análisis de negocio, Plan de viabilidad empresarial, Tramitaciones y recursos administrativos, Ayudas y Subvenciones disponibles; así como el tutelaje y apoyo ante cualquier necesidad en la puesta en marcha del negocio. Este asesoramiento puede realizarse de manera presencial o telemática.

AÑO	TOTAL PARTICIPANTES	HOMBRES		MUJERES	
		Número	%	Número	%
2017	181	88	48,61	93	51,38
2018	100	52	52	48	48
2019	95	49	51,57	46	48,42
2020	53	28	52,83	25	47,16
2021	70	28	40	42	60
2022	48	20	41,66	28	58,33
2023	12	4	33,33	8	66,66
TOTAL	559	269	48,12%	290	51,88%

H) PAE (PUNTO DE ATENCIÓN AL EMPRENDEDOR).

El Ayuntamiento de Ávila, a través de su Servicio de Apoyo a la Creación de Empresas, está configurado como PAE. A través de este servicio se facilita la creación de nuevas empresas, el inicio efectivo de su actividad y su desarrollo, a través de la prestación de servicios de información, tramitación telemática de empresas (empresario individual y SL principalmente), tramitación de documentación, asesoramiento, formación y apoyo a la financiación empresarial.

I) VIVERO DE EMPRESAS.

Espacios de acogida temporal de empresas, totalmente equipado, que permite a los promotores abulenses poder comenzar su andadura empresarial en unas condiciones ventajosas, ayudándoles en los primeros momentos y dotándoles de capacidades y aptitudes suficientes para poder desenvolverse en un futuro en el mercado abulense.

AÑO	TOTAL PARTICIPANTES	HOMBRES		MUJERES	
		Número	%	Número	%
2017	10	6	60%	4	40%
2018	10	6	60%	4	40%
2019	10	5	50%	5	50%
2020	11	5	45,5%	6	54,5%
2021	9	5	60,6%	4	39,4%
2022	7	4	57,1%	3	42,9%
2023	2	1	50%	1	50%
TOTAL	59	32	54,24%	27	45,76%

Conclusión

– Distribución Demográfica y Envejecimiento de la Población

- La población de Ávila muestra una tendencia descendente con una mayor proporción de mujeres (52.40%) en comparación con los hombres (47.60%).

- El envejecimiento de la población es evidente, con un notable número de personas en los grupos de edad superiores a los 50 años y una baja tasa de natalidad, reflejada en una base estrecha de la pirámide poblacional.
- **Participación Femenina en Programas Municipales**
 - Las mujeres representan una mayoría en la participación en programas de intermediación laboral (61%), teleformación (66% de finalización en 2022), y formación y empleo (53.40%).
 - En el Programa de Empleo Juvenil, las mujeres representan el 44.11% de los participantes, indicando un menor acceso en comparación con los hombres.
- **Apoyo a la Actividad Autónoma**
 - La participación femenina en el Programa Ayuda Municipal Cuota Cero es del 47.94%, con un aumento en 2023 al 53.65%.
 - En el Vivero de Empresas, las mujeres representan el 50% en 2023, mostrando una paridad en este ámbito.
- **Formación y Autoempleo**
 - La participación femenina en seminarios de motivación e impulso al autoempleo es del 47.35%, reflejando una necesidad de mayor apoyo y promoción.
- **Asesoramiento a Emprendedores**
 - En el Servicio Integral de Asesoramiento a la Persona Emprendedora, las mujeres representan el 51.55% de los participantes, destacando la necesidad de un continuo apoyo y seguimiento.
- **Perspectiva de Género y Planificación Urbana**
 - La integración de la perspectiva de género en la planificación urbana es esencial para abordar las desigualdades estructurales y promover un entorno más equitativo.

El Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Ávila se enfoca en promover la igualdad de género a través de la participación activa de mujeres en diversos programas y actividades. La implementación de acciones concretas y la monitorización constante garantizarán el avance hacia una mayor equidad en el ámbito laboral, formativo y emprendedor del municipio.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo General

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

Objetivos Específicos:

Para que este Plan tenga la mayor eficacia y eficiencia posible, se han fijado los objetivos específicos por ejes, asociando a ellos las actuaciones a implementar.

8. Ejes del Plan.

– EJE 1: Política institucional y promoción de la participación.

• **Objetivo General:**

Promover la igualdad de género en la política institucional y aumentar la participación de las mujeres en los programas municipales, asegurando la integración del principio de igualdad en las políticas y la organización laboral del Ayuntamiento de Ávila.

• **Objetivos Específicos y Actuaciones:**

1. Aumentar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones políticas y comunitarias.

Actuaciones:

- Actuación 1.1.1: Realización de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía para fomentar la participación de las mujeres en los consejos municipales.
- Actuación 1.1.2: Creación de programas de formación para mujeres interesadas en entrar en los órganos directivos y de toma de decisiones de entidades de diversa naturaleza tales como asociaciones vecinales, educativas, deportivas, ONGs, públicas, etc.

Indicadores:

- Número de campañas de sensibilización realizadas.
- Porcentaje de incremento en la participación de mujeres en los diferentes consejos municipales tras las campañas.
- Número de programas de formación creados e impartidos.
- Número de mujeres formadas.
- Nivel de satisfacción de las participantes en los programas de formación (medido mediante encuestas).

2. Promover las reuniones de trabajo entre concejalías y el Área de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género que garanticen la integración de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actuaciones públicas del Municipio de Ávila.

Actuaciones:

- Actuación 1.2.1: Formación al personal político y responsable técnico en transversalidad de género e igualdad de oportunidades.
- Actuación 1.2.2: Facilitar la adaptación de las actuaciones realizadas desde las distintas áreas de trabajo a la perspectiva de género.
- Actuación 1.2.3: Introducir cláusulas que reduzcan la desigualdad de género en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados por las concejalías.
- Actuación 1.2.4: Promoción de la representación equilibrada entre hombres y mujeres en las mesas de negociación, comisiones técnicas y/o grupos de trabajo derivados de órganos negociadores y demás órganos colegiados

Indicadores:

- Número de sesiones de formación impartidas sobre transversalidad de género e igualdad de oportunidades.
- Número total de participantes en las formaciones (personal político y técnico) en las formaciones.
- Porcentaje de personal formado en relación con el total de personas en cargos políticos y técnicos.
- Número de áreas de trabajo que han adaptado sus políticas y actuaciones a la perspectiva de género.
- Número de cláusulas introducidas en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados por las concejalías.
- Porcentaje de reducción de la diferencia de género en cuanto a la representatividad.

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

Actuaciones:

- Actuación 1.3.1: Fomentar el uso de lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en toda la documentación generada por el Ayuntamiento.
- Actuación 1.3.2: Crear materiales que faciliten el uso de un lenguaje inclusivo de manera accesible y sencilla.
- Actuación 1.3.3: Utilizar imágenes municipales que promuevan modelos de igualdad de género.
- Actuación 1.3.4: Difusión de este II Plan de Igualdad de a través de todos los medios de comunicaciones que tengamos a nuestro alcance.

Indicadores:

- Número de revisiones realizadas para asegurar el uso de lenguaje no sexista en la documentación.
- Nivel de sensibilización del personal municipal sobre el uso de lenguaje inclusivo (medido mediante encuestas).
- Número de materiales creados para facilitar el uso de lenguaje inclusivo.
- Frecuencia de actualización y distribución de los materiales sobre lenguaje inclusivo.
- Número de imágenes municipales que promuevan modelos de igualdad de género.
- Número de campañas visuales municipales que incluyen imágenes igualitarias.
- Número de medios de comunicación utilizados para la difusión del II Plan de Igualdad.
- Nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre el II Plan de Igualdad (medido mediante encuestas).

– EJE 2: Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad.

• **Objetivo General:**

Promover la igualdad de género en el ámbito laboral y profesional, fomentando la corresponsabilidad.

• **Objetivos Específicos y Actuaciones:**

1. Facilitar el acceso de mujeres a programas de empleo y emprendimiento.

Actuaciones:

- Actuación 2.1.1: Organización de talleres y seminarios de formación en habilidades empresariales y emprendimiento dirigidos a mujeres.
- Actuación 2.1.2: Promoción de acuerdos con empresas locales para fomentar la contratación de mujeres en situación de desempleo de larga duración.
- Actuación 2.1.3: Fomento de la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género
- Actuación 2.1.4: Fomento del autoempleo en mujeres y acciones encaminadas al asesoramiento de emprendedoras
- Actuación 2.1.5: Fomento de la mejora de empleo de las mujeres

Indicadores:

- Número de talleres y seminarios organizados en habilidades empresariales y emprendimiento dirigidos a mujeres.
- Número de mujeres participantes en los talleres y seminarios.
- Número de mujeres en desempleo de larga duración contratadas a través de los acuerdos con empresas locales.
- Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas a través de la intermediación de los servicios municipales.
- Número de empresas que han participado en los acuerdos.
- Número de mujeres atendidas desde el servicio de apoyo a la creación de empresas municipal.
- Número de mujeres participantes en las actividades organizadas desde el Ayuntamiento de Ávila para su promoción profesional.

2. Mejorar la empleabilidad de las mujeres de Ávila, buscando la equidad de género.

Actuaciones:

- Actuación 2.2.1: Respaldo los programas de formación y promoción del empleo, con especial énfasis en aquellos dirigidos a personas en situación de vulnerabilidad social.

- Actuación 2.2.2: Colaborar en la promoción de actividades de empresas de Ávila que impulsen una participación equitativa de hombres y mujeres.
- Actuación 2.2.3: Apoyar las iniciativas sindicales que busquen fomentar y asegurar la igualdad de oportunidades.

Indicadores:

- Número de programas de formación y empleo apoyados.
- Número de personas en situación social desfavorecida beneficiadas por los programas de formación y empleo.
- Tasa de inserción laboral de las personas participantes en los programas.
- Número de actividades empresariales promovidas que fomentan la igualdad de género.
- Porcentaje de participación femenina en las actividades empresariales apoyadas.
- Número de acciones sindicales apoyadas relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- Porcentaje de trabajadores/as beneficiados/as por las acciones sindicales enfocadas en la igualdad de oportunidades.

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

Actuaciones:

- Actuación 3.1.1: Lanzar campañas de concienciación sobre la corresponsabilidad doméstica, resaltando el valor económico y social del trabajo reproductivo y del cuidado de personas dependientes.
- Actuación 3.1.2: Continuar llevando a cabo talleres para escolares sobre corresponsabilidad en el hogar, como el programa “Compartimos Tareas” en la casa Baobab.
- Actuación 3.1.3: Seguir ofreciendo recursos municipales que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (ludotecas, escuelas infantiles, campamentos...).
- Actuación 3.1.4: Proporcionar información sobre todos los recursos, programas y actividades disponibles en Ávila que facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Actuación 3.1.5: Facilitar un servicio de conciliación dirigido a menores durante la realización de los cursos de formación organizados por el Ayuntamiento de Ávila.
- Actuación 3.1.6: Realizar campañas de sensibilización dirigidas a los hombres potenciando la ruptura de roles de género tradicionales y mostrando nuevas masculinidades.

Indicadores:

- Número de campañas sobre corresponsabilidad doméstica realizadas.
 - Número de campañas sobre nuevas masculinidades realizadas.
 - Número de talleres de corresponsabilidad realizados para escolares.
 - Número de escolares participantes en los talleres.
 - Número de recursos, programas y actividades identificados y difundidos para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar.
 - Numero de recursos municipales de conciliación operativos.
 - Grado de uso de los recursos, programas y actividades de conciliación (medido por el número de usuarios).
 - Número de espacios habilitados para el cuidado de menores durante los cursos de formación.
 - Número de menores que han utilizado los espacios de cuidado.
- EJE 3: Promoción de la Igualdad e Innovación.

- **Objetivo General:**

Impulsar la innovación en la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos municipales.

- **Objetivos Específicos y Actuaciones:**

- 1. Fomentar proyectos comunitarios innovadores que promuevan la igualdad de género.**

Actuaciones:

- Actuación 3.1.1: Apoyo a proyectos piloto que integren la perspectiva de género en diferentes sectores del municipio.
- Actuación 3.1.2: Impulsar la creación de redes de colaboración entre empresas, instituciones y entidades del municipio para compartir buenas prácticas en igualdad de género.
- Actuación 3.1.3: Desarrollar actuaciones de mentoría para mujeres en sectores donde su participación sea baja, como la tecnología, la ingeniería o el liderazgo empresarial.

Indicadores:

- Número de proyectos piloto apoyados que integran la perspectiva de género.
- Sectores del municipio en los que se han implementado los proyectos piloto.
- Porcentaje de participantes satisfechos con la integración de la perspectiva de género en los proyectos piloto.
- Número de empresas, instituciones y entidades participantes en las redes de colaboración.

- Número de actuaciones de mentoría desarrollados para mujeres en sectores con baja representación femenina.
- Número de mujeres participantes en las actuaciones de mentoría.

2. Fomentar proyectos municipales innovadores que promuevan la igualdad de género.

Actuaciones:

- Actuación 3.2.1: Apoyo a proyectos piloto que integren la perspectiva de género de las diferentes áreas municipales.
- Actuación 3.2.2: Impulsar la creación de redes de colaboración interconcejalías, para compartir buenas prácticas en igualdad de género.
- Actuación 3.2.3: Promover la capacitación digital para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, mayores de 55, jubiladas, víctimas de trata y cualquier otra mujer que se encuentre en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión.

Indicadores:

- Número de proyectos piloto apoyados que integran la perspectiva de género.
- Áreas Municipales en las que se han implementado los proyectos piloto.
- Número de Áreas en las redes de colaboración.
- Número de actuaciones realizadas para la capacitación digital de mujeres
- Número de mujeres participantes en las actuaciones de capacitación digital.

3. Visibilizar la desigualdad estructural que afecta a las mujeres.

Actuaciones:

- Actuación 3.3.1: Continuar llevando a cabo campañas y actividades de visibilización, información, prevención y sensibilización en los diferentes días conmemorativos (día de la mujer, de la trata, contra la violencia de género, etc.).
- Actuación 3.3.2: Llevar a cabo campañas de información, prevención y/o sensibilización cuando se detecte su necesidad.

Indicadores:

- Número de días conmemorados.
- Número de actuaciones realizadas en cada día conmemorativo.
- Número de participantes en las actuaciones.
- Porcentaje de mujeres participantes en las actuaciones.
- Número de campañas realizadas fuera de los días conmemorativos.

4. Fortalecer las acciones de información y concienciación orientadas a lograr la igualdad de género en el municipio.

Actuaciones:

- Actuación 4.2.1: Seguir ofertando el programa “Hablemos de Igualdad”.
- Actuación 4.2.2: Organizar actividades como charlas, coloquios, cine-foros y mesas redondas, entre otros formatos, para sensibilizar sobre la igualdad de género.
- Actuación 4.2.3: Impulsar y desarrollar campañas de concienciación social, jornadas, exposiciones y otros eventos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
- Actuación 4.2.4: Apoyar, cuando sea posible, los recursos que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal de los habitantes del municipio, como escuelas infantiles, ludotecas y actividades de verano.
- Actuación 4.2.5: Fomentar la corresponsabilidad en las tareas del hogar y en el cuidado de personas dependientes.

Indicadores:

- Número de actividades organizadas, incluyendo ediciones del programa “Hablemos de Igualdad”, charlas, coloquios, cine-foros, mesas redondas, campañas, jornadas y exposiciones.
- Número total de participantes en las actividades y eventos.
- Porcentaje de mujeres participantes en las actividades.
- Nivel de satisfacción de los participantes con las actividades y programas (medido mediante encuestas).
- Número de recursos de conciliación disponibles, como escuelas infantiles, ludotecas y actividades de verano.
- Número de personas beneficiadas por los recursos de conciliación.
- Satisfacción de las familias que utilizan los recursos de conciliación (medido mediante encuestas).

5. Destacar y promover los diversos modelos socioculturales que reflejan la pluralidad de mujeres y hombres.

Actuaciones:

- Actuación 4.5.1: Continuar con el programa “Cada mes un compromiso con la igualdad”.
- Actuación 4.5.2: Realizar campañas de concienciación sobre las diferentes formas de entender y vivir el ser hombre y mujer en la sociedad actual.
- Actuación 4.5.3: Continuar con el mantenimiento del “buzón de denuncias” sobre desigualdades presentes en Ávila en cualquier ámbito.
- Actuación 4.5.4: Analizar y verificar en la medida de lo posible las denuncias recibidas y dar traslado a la entidad competente.

Indicadores:

- Número de ediciones mensuales del programa “Cada mes un compromiso con la igualdad”.
 - Número de campañas de concienciación realizadas anualmente.
 - Número de denuncias recibidas a través del “buzón de denuncias”.
 - Número de denuncias verificadas y trasladadas a las autoridades competentes.
- EJE 4: Educación, comunicación y cultura de Igualdad.

- **Objetivo General:**

Fomentar una cultura de igualdad de género a través de la educación y la comunicación.

- **Objetivos Específicos y Actuaciones:**

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

Actuaciones:

- Actuación 4.1.1: Desarrollo completo del Programa “ELI”, destinado a todos los centros educativos de la ciudad de Ávila.
- Actuación 4.1.2: Incorporar un módulo sobre igualdad de género en todos los programas de formación dirigidos a padres y madres organizados por el Ayuntamiento.
- Actuación 4.1.3: Apoyar, cuando sea posible, todas las iniciativas que se lleven a cabo en los centros educativos relacionadas con la promoción de la igualdad de género.
- Actuación 4.1.4: Desarrollo de programas, proyectos o actuaciones dirigidos a la comunidad educativa que permitan avanzar en la igualdad de género en ámbitos como deporte, cultura, ocio...
- Actuación 4.1.5: Promover la formación en igualdad de género según la demanda de los centros formativos.

Indicadores:

- Número de centros educativos que han participado en el Programa “ELI”.
- Porcentaje de alumnos/as participantes en el Programa “ELI” en relación con el total de alumnos/as de los centros.
- Nivel de satisfacción de los centros educativos con el Programa “ELI” (medido mediante encuestas).
- Porcentaje de padres y madres que han participado en los programas con el módulo de igualdad.
- Porcentaje de centros educativos que han desarrollado actividades o proyectos sobre igualdad de género con el apoyo del Ayuntamiento.

- Número de programas, proyectos o actividades realizados para avanzar en la igualdad en ámbitos como el deporte, la cultura, el ocio...
 - Número de participantes en los programas, proyectos o actividades realizados para avanzar en la igualdad en ámbitos como el deporte, la cultura, el ocio...
 - Número de centros formativos que solicitan formación en igualdad.
 - Número de formaciones impartidas sobre igualdad de género en respuesta a las solicitudes.
- EJE 5: Bienestar, salud y calidad de vida.

- **Objetivo General:**

Garantizar el bienestar, la salud y la calidad de vida de mujeres y hombres con un enfoque de igualdad.

- **Objetivos Específicos y Actuaciones:**

- 1. Aumentar la conciencia social sobre la influencia del género en la salud.**

Actuaciones:

- Actuación 5.1.1: Realización de campañas de sensibilización sobre la influencia de los roles de género en la salud.
- Actuación 5.1.2: Seguir realizando actividades que conmemoran el Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer.
- Actuación 5.1.3: Seguir desarrollando actividades que promuevan las relaciones personales y habilidades sociales sin sesgo de género.
- Actuación 5.1.4: Promover hábitos y estilos de vida saludables aplicando el principio de igualdad de género.

Indicadores:

- Número de campañas de sensibilización realizadas sobre la influencia de los roles de género en la salud.
- Número de actividades realizadas en conmemoración del Día Internacional por la Salud de la Mujer.
- Número de participantes en las actividades de conmemoración.
- Número de actividades desarrolladas para promover relaciones personales y habilidades sociales.
- Número de personas participantes en actividades de promoción de relaciones personales y habilidades sociales.
- Número de actividades desarrolladas para promover hábitos y estilos de vida saludables aplicando el principio de igualdad de género.
- Número de personas participantes en actividades de promoción hábitos y estilos de vida saludables aplicando el principio de igualdad de género.

2. Promover la salud integral con perspectiva de género en grupos de población específicos.

Actuaciones:

- Actuación 5.2.1: Desarrollar actuaciones de promoción de la salud tanto física como social y psicológica con perspectiva de género en colaboración con el Plan Municipal de Mayores de Ávila.
- Actuación 5.2.2: Desarrollar actuaciones de promoción de la salud tanto física como social y psicológica con perspectiva de género en colaboración con el Plan Municipal de Juventud de Ávila.
- Actuación 5.2.3: Desarrollar actuaciones de promoción de la salud tanto física como social y psicológica con perspectiva de género en colaboración con el Plan Municipal de Infancia de Ávila.
- Actuación 5.2.4: Desarrollar actuaciones de promoción de la salud tanto física como social y psicológica con perspectiva de género en colaboración con el Plan Municipal de Drogodependencia y Adicciones de Ávila.
- Actuación 5.2.5: Desarrollar actuaciones de promoción de la salud tanto física como social y psicológica con perspectiva de género en colaboración con la Oficina Municipal de Atención al Extranjero.
- Actuación 5.2.5: Desarrollar actuaciones de promoción de la salud tanto física como social y psicológica con perspectiva de género dirigidas a personas en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social.
- Actuación 5.2.6: Desarrollar actuaciones de promoción de la salud tanto física como social y psicológica con perspectiva de género dirigidas a personas con discapacidad.

Indicadores:

- Número de actuaciones realizadas para cada uno de los diferentes colectivos.
- Número de participantes en las actuaciones realizadas para cada uno de los diferentes colectivos
- EJE 6: Diversidad sexual e identidad de género.

- **Objetivo General:**

Eliminar cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- **Objetivos Específicos y Actuaciones:**

1. Aumentar el conocimiento y el respeto de la sociedad abulense hacia las diferentes orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género.

Actuaciones:

- Actuación 6.1.1: Continuar desarrollando actuaciones dentro de los días conmemorativos propios del colectivo LGTBI.

- Actuación 6.1.2: Elaboración y difusión de material de información, sensibilización y/o visibilización de las diferentes orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género.

Indicadores:

- Número de actuaciones realizadas.
- Número de participantes en las actuaciones realizadas.
- Materiales elaborados.

2. Hacer de Ávila una ciudad LGTBfriendly.

Actuaciones:

- Actuación 6.2.1: Dar continuidad a la iniciativa “Ávila Arcoíris, Espacio Amable LGBTIFriendly”.
- Actuación 6.2.2: Valorar y adherirse cuando sea posible a todas aquellas iniciativas que contribuyan a crear una ciudad LGTBfriendly.
- Actuación 6.2.3: Impulsar la elaboración y puesta en marcha del I Plan Municipal LGTBIQ+ de Ávila.

Indicadores:

- Número de actuaciones realizadas dentro del marco de la iniciativa “Ávila Arcoíris, Espacio Amable LGBTIFriendly”.
- Aumento del número de establecimientos adheridos a la iniciativa “Ávila Arcoíris, Espacio Amable LGBTIFriendly.”
- Número de iniciativas que contribuyan a crear espacios LGTBfriendly valoradas
- Número de adhesiones a iniciativas que contribuyan a crear espacios LGTBfriendly.
- Promover la elaboración y puesta en marcha del I Plan Municipal LGTBIQ+ de Ávila.

Indicadores:

- Número de reuniones mantenidas para la elaboración del I Plan Municipal LGTBIQ+.
- Estado de ejecución del I Plan Municipal LGTBIQ+ (diseño, elaboración, aprobación, publicación, puesta en marcha...).
- Documentos elaborados en el marco de la creación del I Plan Municipal LGTBIQ+.
- EJE 7: Tecnología y sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades.

• **Objetivo General:**

Utilizar la tecnología y la sociedad del conocimiento para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Objetivos Específicos:**

- 1. Promover la promoción de la igualdad a través de herramientas digitales.**

Actuaciones:

- Actuación 7.1.1: Mantener actualizada la sección específica del Área de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género en la web del Ayuntamiento dedicada a recursos e información sobre igualdad y violencia de género.
- Actuación 7.1.2: Difundir a través de todas las herramientas digitales de las que dispone el Excmo. Ayuntamiento de Ávila todas las actuaciones que se lleven a cabo desde el Área de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género.
- Actuación 7.1.3: Realizar campañas de promoción de la igualdad de género específicas para los tótems y pantallas digitales ubicados por diferentes puntos y edificios de la ciudad.

Indicadores:

- Número de visitas a la sección web sobre igualdad de género.
- Cantidad de recursos e información disponibles en la sección web.
- Frecuencia de actualización del contenido de la sección web.
- Número de campañas específicas realizadas.

- 2. Fomentar el uso responsable y respetuoso de las redes sociales con perspectiva de género.**

Actuaciones:

- Actuación 7.2.1: Llevar a cabo campañas de información y/o sensibilización sobre los posibles riesgos que esconden las redes sociales para hombres y para mujeres.
- Actuación 7.2.2: Informar sobre las consecuencias legales y personales que tiene el mal uso de las redes sociales en mujeres y hombres.
- Actuación 7.2.3: Romper con los estereotipos y roles de género discriminatorios que todavía hoy se propagan en redes sociales mediante campañas de información, talleres, materiales de sensibilización...

Indicadores:

- Número de campañas realizadas.
- Número de actuaciones de información realizadas sobre las consecuencias legales y personales que tiene el mal uso de las redes sociales en mujeres y hombres.
- Relación de todas las actuaciones diferentes que se realicen para romper con los estereotipos y roles de género discriminatorios que todavía hoy se propagan en redes sociales.

3. Aumentar la capacitación digital de mujeres víctimas de violencia de género, mayores de 55, víctimas de trata y cualquier otra mujer que se encuentre en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión.

Actuaciones:

- Actuación 7.3.1: Realizar formaciones encaminadas a reducir la brecha digital en mujeres mayores de 55 años.
- Actuación 7.3.2: Realizar formaciones específicas para mujeres (mayores de 55, víctimas de trata, víctimas de violencia de género y cualquier otra mujer que se encuentre en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión) para la obtención del certificado en competencias digitales.

Indicadores:

- Número de formaciones programadas.
- Número de formaciones realizadas.
- Número de mujeres inscritas y participantes en los programas de formación por grupo poblacional.
- Tasa de finalización de los programas por parte de las participantes.

– EJE 8: Prevención de la violencia Machista.

• **Objetivo General:**

Actuar de manera integral contra todas las formas de violencia machista.

• **Objetivos Específicos y Actuaciones:**

1. Fomentar la sensibilización y educación en prevención de la violencia de género.

Actuaciones:

- Actuación 8.1.1: Realización de campañas de sensibilización en prevención de la violencia machista.
- Actuación 8.1.2. Implementar iniciativas y actividades enfocadas en la prevención de la violencia machista dentro de la comunidad educativa, adaptando siempre los contenidos a la edad del público al que están dirigidos.
- Actuación 8.1.3: Llevar a cabo eventos conmemorativos enfocados principalmente en la visibilización y concienciación de la sociedad.
- Actuación 8.1.4: Implementar todas las actividades necesarias para informar y educar sobre la violencia machista, incluyendo sus causas, manifestaciones y recursos disponibles.
- Actuación 8.1.5: Respalda y fortalecer todas las iniciativas que se realicen en el municipio de Ávila con el objetivo de visibilizar, sensibilizar e informar acerca de la violencia contra las mujeres.

- Actuación 8.1.6: Adaptar, cuando sea posible, a las necesidades específicas de las personas y a su contexto cultural y personal, los materiales publicados de información y/o sensibilización sobre cualquier forma de violencia machista.

Indicadores:

- Número de campañas de sensibilización realizadas (por año o periodo específico).
- Porcentaje de la población objetivo que ha sido alcanzada por las campañas (segmentación por grupos de edad, sexo, etc.).
- Número de participantes en las actividades educativas relacionadas con la prevención de la violencia machista.
- Porcentaje de centros educativos que implementan programas de prevención de violencia machista adaptados a la edad.
- Número de eventos conmemorativos realizados para visibilizar y concienciar sobre la violencia machista.
- Grado de satisfacción de los participantes en los eventos y actividades (medido a través de encuestas post-evento cuando sea posible).
- Número de actividades informativas y formativas realizadas sobre causas, manifestaciones y recursos para la violencia machista.
- Número de materiales elaborados adaptados.

2. Prestar apoyo municipal al trabajo desarrollado por entidades públicas y entidades sin ánimo de lucro en el ámbito de violencia machista.

Actuaciones:

- Actuación 8.2.1: Difundir el II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista entre las entidades de diversa naturaleza (asociación, sindical, empresarial, pública...) locales, destacando los recursos disponibles para la atención de la violencia machista.
- Actuación 8.2.2: Promover, entre todas las entidades sin ánimo de lucro, la petición de ser declarado espacio libre de violencia machista.
- Actuación 8.2.3: Apoyar y fortalecer las iniciativas de las entidades sin ánimo de lucro en Ávila que busquen visibilizar, concienciar, informar o formar sobre la violencia contra las mujeres.
- Actuación 8.2.4: Facilitar la participación de asociaciones y órganos de participación ciudadana en el Consejo Municipal por la igualdad de Género de Ávila para reforzar su colaboración en las acciones de igualdad.
- Actuación 8.2.5: Constitución de una mesa técnica contra la trata de personas y la prostitución
- Actuación 8.2.6: Convocar de forma periódica la mesa técnica contra la trata de personas y la prostitución
- Actuación 8.2.7: Impulsar las acciones o medidas que se acuerden dentro de la mesa técnica contra la trata de personas y la prostitución

Indicadores:

- Porcentaje de asociaciones que han recibido materiales sobre los recursos de atención a la violencia machista.
 - Número de actividades o reuniones realizadas para la difusión del II Plan de Igualdad.
 - Número de entidades locales sin ánimo de lucro que han adoptado la declaración de espacio libre de violencia machista.
 - Número de iniciativas apoyadas o reforzadas en el ámbito de violencia machista.
 - Cantidad de recursos municipales asignados para el apoyo a iniciativas de entidades sin ánimo de lucro.
 - Impacto de las iniciativas en la población (medido por número de asistentes, encuestas de satisfacción, etc.).
 - Número de asociaciones y órganos de participación ciudadana que incorporadas al Consejo Municipal por la igualdad de Género de Ávila.
 - Número de propuestas presentadas por las entidades pertenecientes al Consejo Municipal por la igualdad de Género de Ávila.
 - Número de propuestas aprobadas en el Consejo Municipal por la igualdad de Género de Ávila.
 - Acta de constitución de la mesa técnica contra la trata de personas y la prostitución
 - Número de convocatorias de reunión mesa técnica contra la trata de personas y la prostitución
 - Número de acciones o medidas acordadas dentro de la mesa técnica contra la trata de personas y la prostitución
- 3. Brindar atención integral a las mujeres víctimas de violencia machista, de acuerdo con el modelo de la JCyL.**

Actuaciones:

- Actuación 8.3.1: Detectar a posibles víctimas de violencia machista.
- Actuación 8.3.2: Atención inmediata a la mujer víctima violencia machista, y gestión de recursos para la atención inmediata.
- Actuación 8.3.3: Seguimiento del caso.

Indicadores:

- Número de mujeres identificadas como posibles víctimas de violencia machista.
- Porcentaje de casos detectados en relación con el total de mujeres atendidas.
- Tiempo promedio desde la detección hasta la intervención inicial.

- Tiempo promedio de respuesta desde la detección hasta la prestación de servicios de atención inmediata.
- Número de recursos activados (alojamiento, asistencia psicológica, legal, etc.) por caso atendido.
- Número de casos en los que se realiza un seguimiento continuo.
- Número de casos resueltos o en proceso de resolución a lo largo del tiempo.

4. Fortalecer los recursos residenciales destinados a mujeres víctimas de violencia machista.

Actuaciones:

- Actuación 8.4.1: Continuar gestionando y manteniendo la casa de acogida de titularidad y ejecución del Ayuntamiento de Ávila para mujeres víctimas de violencia machista.
- Actuación 8.4.2: Seguir garantizando el mantenimiento del piso de tránsito, de titularidad del Ayuntamiento de Ávila, para mujeres víctimas de violencia machista.
- Actuación 8.4.3: Seguir tramitando el recurso ATEMPRO y realizar el seguimiento de las personas beneficiarias del mismo.
- Actuación 8.4.4: Priorizar a las mujeres víctimas de violencia machista en el acceso a programas municipales que se consideren clave para ayudarles a superar las dificultades derivadas de su situación.

Indicadores:

- Número de mujeres atendidas en la Casa de Acogida de Ávila anualmente.
- Tasa media de ocupación anual de la casa de acogida.
- Nivel de satisfacción de las usuarias con los servicios ofrecidos (medido a través de encuestas).
- Número de mujeres que han utilizado el piso de tránsito durante el año.
- Tiempo promedio de estancia en el piso de tránsito.
- Número de mujeres beneficiarias del recurso ATENPRO.
- Número de mujeres víctimas de violencia machista que han accedido a programas municipales.

5. Fortalecer los recursos residenciales destinados a mujeres víctimas de violencia machista.

Actuaciones:

- Actuación 8.5.1: Constitución de una mesa técnica contra la trata de personas y la prostitución

9. Temporalización.

La vigencia del presente Plan será de 5 años desde su aprobación. Si a la finalización del plazo previsto de finalización de este plan, no se hubiera aprobado uno nuevo, podrá prorrogarse el presente. Los medios económicos necesarios para la ejecución de las actuaciones serán los previstos anualmente en los presupuestos generales del Ayuntamiento de Ávila. El presupuesto podrá variar anualmente en función de la disponibilidad presupuestaria y de las modificaciones que se puedan producir en las acciones previstas.

10. Sistema de seguimiento y evaluación

Para garantizar el éxito y la efectividad del II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista del Ayuntamiento de Ávila, se establece un sistema de seguimiento y evaluación continuo que permitirá adaptar las acciones a las necesidades cambiantes del municipio y mejorar la planificación a corto y medio plazo.

1. Seguimiento Continuo El seguimiento del plan se realizará de manera constante a lo largo de su vigencia. Esto implicará la elaboración de memorias anuales que recogerán las actividades y programas desarrollados dentro del marco del plan. Estas memorias permitirán analizar en detalle el progreso alcanzado, identificar áreas de mejora, y ajustar las estrategias y acciones según sea necesario.

2. Implicación del Consejo Municipal de Igualdad El Consejo Municipal de Igualdad desempeñará un papel central en el seguimiento y evaluación del plan. Las memorias anuales se presentarán a este órgano, que tendrá las siguientes funciones:

- Proponer nuevas acciones o actividades que se alineen mejor con los objetivos.
- Realizar recomendaciones para la revisión de objetivos, instrumentos de participación y otros aspectos del plan.
- Solicitar información adicional tras la revisión de las memorias, tanto anuales como final.

3. Evaluación del Plan Al finalizar el plan, se llevarán a cabo dos tipos de evaluaciones:

- Evaluación continua: Proporcionará información útil para ajustar y mejorar las intervenciones, permitiendo modificaciones en las estrategias si es necesario.
- Evaluación Sumativa: Basada en las memorias anuales, esta evaluación ayudará a decidir sobre la continuidad o finalización de las acciones emprendidas, midiendo el impacto y resultados obtenidos.

4. Funciones de la Evaluación La evaluación del plan tendrá las siguientes funciones clave:

- **Pertinencia:** Asegurar que las acciones propuestas sean adecuadas y oportunas.
- **Idoneidad:** Verificar que la metodología y las actividades sean coherentes con los objetivos planteados.
- **Eficiencia:** Valorar si los resultados se han alcanzado con un uso apropiado de los recursos disponibles.

- **Eficacia:** Comprobar si los resultados propuestos se han logrado.
- **Proyección Futura:** Ofrecer pautas para futuras acciones y facilitar la toma de decisiones basadas en un estudio de la realidad.

5. Indicadores de Género La evaluación se apoyará en indicadores de género que permitirán medir de manera cuantitativa y cualitativa el avance del plan. Estos indicadores proporcionarán una visión clara de los procesos, resultados e impactos de las diversas medidas implementadas, asegurando un enfoque detallado y preciso en la eliminación de desigualdades.

6. Participación ciudadana Para garantizar la transparencia y la implicación de la ciudadanía, el presente Plan estará disponible en la web municipal de forma permanente junto con un enlace directo al “buzón de sugerencias municipal” donde se podrán enviar propuestas y/o aportaciones al mismo.

Esta participación activa de la ciudadanía contribuirá a enriquecer las políticas públicas con las experiencias y opiniones de la comunidad.

Este sistema de seguimiento y evaluación asegura que el II Plan Municipal de Igualdad de Género y Contra la Violencia Machista sea un documento vivo, capaz de adaptarse a las circunstancias y necesidades cambiantes del municipio, y eficaz en la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la violencia machista en Ávila.

Lo que se hace público para general conocimiento, a los efectos legales procedentes.

Ávila, 20 de marzo de 2025.

El Alcalde, *Jesús Manuel Sánchez Cabrera*.