

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Bèlgida

2025/01079 *Anuncio del Ayuntamiento de Bèlgida sobre la aprobación definitiva del II Plan de Igualdad Municipal.*

ANUNCIO

Habiéndose aprobado definitivamente el II Plan Municipal de Igualdad se publica el mismo para su general conocimiento.

[VER ANEXO](#)

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el órgano que ha dictado el acto notificado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de la Comunidad Valenciana en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Bèlgida, 29 de enero de 2025.—El alcalde, Diego Ibáñez Estarelles.



II PLAN DE IGUALDAD DEL MUNICIPIO DE BELGIDA





Bèlgida

INDICE:

I.- INTRODUCCIÓN

II.- ANTECEDENTES

III.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

IV.- ¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?

V.- ¿QUÉ SE PRETENDE CONSEGUIR?

VI.- ÁMBITO LEGAL Y NORMATIVO

- NORMATIVA INTERNACIONAL
- NORMATIVA EUROPEA
- NORMATIVA NACIONAL
- NORMATIVA AUTONÓMICA (COMUNIDAD VALENCIANA)
- NORMATIVA LOCAL

VII.- PRINCIPIOS RECTORES

VIII.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

IX.- AGENTES IMPULSADORES

X.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

XI.- TEMPORALIDAD

XII.- ESTRUCTURA DEL PLAN

XIII.- SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

XIV.- GLOSARIO



Bèlgida

I- INTRODUCCIÓN

El Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, es el marco de referencia de las políticas de igualdad del municipio, de los próximos cuatro años. Tiene por objetivo ser la hoja de ruta del Ayuntamiento de Bèlgida en su propósito de garantizar los derechos, la promoción y la igualdad de oportunidades de las mujeres, así como reforzar las políticas de esta corporación municipal, a través de la perspectiva de género, para que se pueda avanzar hacia la total igualdad de oportunidades de las mujeres.

En la mayoría de sociedades, hay desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres, por lo que respecta a las asignaciones de responsabilidades, a las actividades que se llevan a cabo, al acceso y al control de los recursos, así como en las oportunidades de toma de decisiones, entre otras.

Estudios de diferentes organismos de todos los ámbitos, nos demuestran que aún hoy las desigualdades existen, y que hay que presentar líneas de trabajo, con las mujeres como protagonistas, para facilitar el lugar que les corresponde dentro de la sociedad, en tanto que son ciudadanas de pleno derecho y con las mismas oportunidades que los hombres.

Desde el Ayuntamiento, a través de todas las áreas de la corporación, se quiere impulsar políticas de igualdad que lleguen tanto a los servicios municipales, como la sociedad de Bèlgida, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, basándonos en nuestro ordenamiento jurídico europeo, nacional y autonómico.

Somos conscientes de que la igualdad entre mujeres y hombres, continúa siendo una asignatura pendiente y que los derechos conseguidos debemos consolidarlos.

El Plan municipal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Bèlgida, contempla una serie de áreas estratégicas, para las que se han definido unos objetivos, que se desarrollan en acciones específicas, dirigidas a combatir las discriminaciones aún latentes entre mujeres y hombres, así como aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social, en que se encuentran subrepresentadas.

El hecho de implantar un Plan de Igualdad en el municipio de Bèlgida, constituye por lo tanto, un compromiso activo del Ayuntamiento tanto a nivel político, como técnico y social, que va más allá de asumir la puesta en práctica de las acciones que se contemplan, puesto que también requiere cambios organizativos en la gestión local.





Bèlgida

II.- ANTECEDENTES.

El Municipio de Bèlgida, como el conjunto de la sociedad española, se enfrenta al reto de conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En los últimos años, la sociedad española, ha sufrido una transformación profunda, tanto en sus estructuras políticas, como sociales y económicas, experimentando un avance espectacular. Como consecuencia, las pautas tradicionales de organización social han sufrido una reestructuración fundamental, que han producido nuevos modelos de comportamiento social, las mujeres se han incorporado progresivamente al mercado laboral y los modelos de familia han sufrido transformaciones significativas, siendo hoy socialmente aceptados una amplia diversidad de modelos familiares.

A pesar de los cambios producidos en nuestra sociedad y que, de hecho, transforman el papel que juegan los ciudadanos, resulta mucho más difícil conseguir que la conciencia colectiva reelabore o sustituya la idea estereotipada que se tiene del ideal femenino y masculino.

Por lo tanto, podríamos entender que la discriminación surge de la obcecación que socialmente existe, sobre la idea de lo que debe de ser o hacer la mujer, y lo que debe de ser o hacer el hombre

Pese a ello, se han producido muchos avances en materia de igualdad y la sociedad española, se encuentra en un momento óptimo, en el que se evidencia y visibiliza la problemática de la discriminación social que sufren las mujeres en todos los ámbitos privados y públicos.

Igualmente, se aprecia que toda iniciativa puesta en marcha en esta materia tiene unas repercusiones muy positivas en el conjunto de la sociedad, y que son absolutamente necesarias, tanto a nivel de compensación de situaciones específicas de discriminación de género, como de actuación sobre la base misma de la estructura social, de forma que a largo plazo, se prevenga cualquier forma de discriminación contra las mujeres y los hombres, y se haga posible la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

El desarrollo de las políticas de igualdad, tiene su máximo exponente en los planes de Igualdad, como instrumento que permite integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos.

Lograr un municipio igualitario, donde no tenga cabida la discriminación, ni la violencia, es la pretensión de esta corporación municipal, y tiene todo su compromiso.



Bèlgida

Fruto de esta aspiración, nace este II PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres del Municipio de Bèlgida, con el que el Ayuntamiento, seguirá trabajando, con más impulso, por la igualdad efectiva y la erradicación de toda clase de discriminación y violencia, mediante acciones, medidas y líneas básicas de actuación, que se deben aplicar en las diferentes áreas del municipio involucradas.

Para lograr un resultado positivo, se requiere el compromiso de la sociedad belgidana, su implicación y colaboración en la consecución del objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades efectiva entre mujeres y hombres, partiendo de la pieza clave, que es este II Plan de igualdad, pero concibiéndolo como un elemento vivo, con vocación de continuidad, que se adecuará a la realidad de la localidad, a lo largo de su periodo de vigencia.

III.- ¿QUÉ ÉS UN PLAN DE IGUALDAD?

Los Planes de Igualdad de Oportunidades, son un conjunto ordenado de medidas y actuaciones que se adoptan después de realizar un diagnóstico, y que tienden a conseguir la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación que pueda existir.

Las medidas y actuaciones que lo componen, deben responder a un verdadero interés público que trascienda de una área concreta, a un planteamiento global y a unos objetivos comunes que nos proponemos conseguir, de manera transversal, conjunta y coordinada, con estrategias definidas, con una extensión plurianual, y con mecanismos de revisión y evaluación preestablecidos.

Con este Plan se pretende fijar unos objetivos y diseñar acciones y prácticas que permitan su consecución, así como las medidas para evaluar los resultados obtenidos y la adecuación a los objetivos.

IV.- ¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?

El marco normativo actual, tanto a nivel nacional, autonómico, como comunitario, tiene asumida la igualdad entre mujeres y hombres, habiendo desaparecido las políticas que suponían una discriminación hacia la mujer. Esto puede hacer pensar que la igualdad es una realidad, por el hecho de que así se establezca en las leyes. No obstante, la ausencia de políticas discriminatorias no supone una igualdad real, y la igualdad sobre el papel convive en la sociedad con el día a día de la violencia hacia las mujeres, brechas laborales, salariales y educacionales en general.





Bèlgida

Este espejismo en la percepción de la igualdad puede llevar a realizar políticas que se consideran neutras y por lo tanto igualitarias, por el sólo hecho de no discriminar. Pero la realidad nos devuelve la dificultad de conseguir la igualdad, ya que se parte de situaciones desiguales.

Para intentar remediar esta constancia de las desigualdades de género en las políticas, es necesario realizar políticas específicas y transversales.

Las políticas específicas, son las que se dirigen directamente a un ámbito concreto, y buscan favorecer la igualdad de las mujeres en áreas donde es más complicado o hace falta remover obstáculos para conseguirla. Tiene un objetivo a corto y medio plazo.

Las políticas transversales, o el enfoque transversal de las políticas, suponen que las cuestiones de género se han de integrar en todas las políticas públicas, dejando de estar asociadas a las políticas sociales. Se plantea una transformación a largo plazo.

Desde este Excelentísimo Ayuntamiento de Bèlgida, se considera la necesidad de trabajar a favor de la igualdad de oportunidades no sólo porque hay leyes que nos instan a hacerlo, sino para que consideremos que es una cuestión de justicia social.

V.- ¿QUÉ SE PRETENDE CONSEGUIR?

El objetivo general de este Plan, es promover la integración de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades en el diseño, ejecución y evaluación de las actuaciones políticas municipales, lograr un municipio igualitario.

Por lo tanto, supone el compromiso político y técnico de llevar igualdad entre mujeres y hombres, en todas las esferas de la política que acaban incidiendo en la sociedad de Bèlgida.

Es imprescindible, que los cambios legislativos se traduzcan en acciones para que la igualdad legal, se traslade a la vida cotidiana de la sociedad, ya que sólo una sociedad igualitaria es libre.

Es también necesario, que la ciudadanía de Bèlgida se impregne y conciencie, de la necesidad de conseguir una sociedad igualitaria en la vida cotidiana, y sea consciente de lo necesario que es, educar de acuerdo con este principio de igualdad.

En este Plan, se quiere establecer las bases de actuación para los próximos cuatro años desde la perspectiva de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida de las personas, tanto desde el personal y familiar, como del social y profesional.





Bèlgida

Es también un plan, que se contextualiza en la coyuntura actual y que, por lo tanto, aborda las situaciones y los entornos en los que las mujeres se enfrentan a la crisis y viven sus realidades, valorando los recursos de los que disponen para que puedan hacerlo en igualdad de condiciones que los hombres. El Plan no es una propuesta cerrada, una de las claves del éxito es que deberá contemplar y dar respuesta también, a las necesidades que emergen dentro de su período de vigencia y por eso se irá evaluando anualmente.

La igualdad de oportunidades efectiva y real, entre mujeres y hombres, es una necesidad y un reto para nuestra sociedad, un valor en común y un condicionante para conseguir objetivos de crecimiento personal, ocupación y cohesión social.

Nos encontramos delante de una generación de mujeres bien formadas, y muchas de ellas aún no ejercen el tipo de trabajo ni las responsabilidades que les corresponderían de acuerdo con la formación que han recibido. El resultado es que, día a día, se genera una pérdida de talento femenino, una pérdida de oportunidades para estas mujeres, una falta de proyección para las generaciones más jóvenes y una pérdida de oportunidades para toda la sociedad.

Al mismo tiempo, y también fruto de las desigualdades entre hombres y mujeres, el incremento de las enfermedades psicosociales de los últimos años, derivadas de las situaciones de discriminación que muchas mujeres viven, evidencian una realidad de innegable dificultad para muchas belgidanas.

Las capacidades de las mujeres son un valor a preservar y potenciar, en especial en los momentos delicados, que son aquellos donde las mujeres pueden tener el riesgo de perder aquellos éxitos en términos de equidad, alcanzados hasta el momento.

Por lo tanto, hay que establecer nuevos consensos sociales, para que la corresponsabilidad entre hombres y mujeres sea una realidad, para que la implicación y el compromiso de los hombres sea un hecho, ya que es el reto fundamental a alcanzar si se quieren resolver las necesidades que tenemos como sociedad.

La aplicación de nuevas medidas de gestión del tiempo de trabajo y de políticas de conciliación a las empresas, debe permitir corregir y mejorar cómo las personas, mujeres y hombres, organizan su vida, sea en el ámbito personal, profesional o social.

Es necesario que la buena combinación de estas esferas, permita una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones, a todos los niveles y en todos los estamentos.





Bèlgida

Abordar la igualdad entre hombres y mujeres, implica cuestionar algunos de los rasgos culturales de una sociedad, y no todo el mundo está preparado para debatir. Es por eso que, en esta tarea, hay que implicar a todos los colectivos, sean organismos, empresas y sociedad civil, mujeres y hombres, niños y niñas, jóvenes y personas adultas, en una responsabilidad compartida de presente y de futuro.

Alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva, tiene que ver con el desarrollo de las generaciones que vienen, con sus valores y con el progreso de un país y de sus ciudades.

Bèlgida es un municipio que quiere poner en relieve, el derecho al reconocimiento de la propia identidad de género y que, por lo tanto, quiere hacer de este Plan, el de todos aquellas personas a que deseen avanzar hacia una sociedad más solidaria y cohesionada.

Un Plan que, asimismo, no sólo, no quiere dejar de velar por las personas en situación de mayor vulnerabilidad y los que sufren discriminación y violencia, sino que quiere poner especial énfasis en estos ámbitos, porque el contexto social así lo requiere.

En definitiva, estamos delante de un Plan que quiere hacer visibles las belgidanas y su talento, que quiere ser una herramienta transversal, no solo para las políticas de género del Ayuntamiento de Bèlgida, sino para todas las políticas municipales, organismos, ámbitos y estamentos económicos y sociales, que quieran implicarse y hacer de esta igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres, uno de sus objetivos.

VI.- ÁMBITO LEGAL Y NORMATIVO.

En la elaboración del Plan de Igualdad de la localidad de Bèlgida, hemos tenido en cuenta los principales hitos normativos en materia de igualdad de oportunidades.

1. NORMATIVA INTERNACIONAL

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Asamblea General ONU en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 y ratificado por el Estado Español el 5 de enero 1984).



Bèlgida

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y ratificado por el Estado Español el 6 de julio de 2001.
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1979. Ratificado en el de 16 de diciembre de 1983 por España.
- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995.
- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (nº 183).
- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

2. NORMATIVA EUROPEA

- El Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1992.
- El Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión europea (TFUE), que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2000.
- Directivas comunitarias sobre igualdad, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación:
- 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.
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Publicado en BOE núm. 137 de 06 de Junio de 2014. Con vigencia desde 01 de Agosto de 2014.





Bèlgida

- La Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.
- Programas Comunitarios para la Igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad: - I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades.
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

El compromiso estratégico para la igualdad de género de la Unión Europea, señala la necesidad de integrar la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la UE, así como en los programas financiados por la Unión e identifica más de treinta acciones clave que tienen que aplicarse en cinco áreas prioritarias:

- a) aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la misma independencia económica de mujeres y hombres,
- b) reducción de las disparidades entre sexos existentes, en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres,
- c) promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones,
- d) combatir la violencia sexista y proteger y aportar a las víctimas y
- e) promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

3. NORMATIVA NACIONAL

- El referente en nuestro ordenamiento jurídico, es la Constitución Española de 1978, en distintos artículos recoge la igualdad de género y de oportunidades, así como la obligación de los poderes públicos al respecto:
 - Artículo 1.1: "*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*".
 - Artículo 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*".
 - Artículo 14: estipula que "*los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza,*





Bèlgida

sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social".

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. constituye el marco normativo que establece las garantías para la consecución de la igualdad real en el contexto de las políticas estatales, autonómicas y locales en el Estado español.
- Un hito en la lucha contra la violencia género ha marcado la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género que por primera vez reconoce este problema como estructural de toda la sociedad, por lo que se reconoce la necesidad de dar una respuesta global a todos los niveles (social, educativo, judicial) a la violencia ejercida sobre las mujeres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 85, nº 1, 2 párrafo).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP). La Disposición adicional séptima del texto refundido incluye la obligatoriedad de todas las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para 2018-2021.
- Pacto de estado en materia de violencia de género. Se aprobó el 28 de septiembre de 2017.
- Por último, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género a España.
- Asimismo, han sido aprobados el Real Decreto Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 y el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, con la finalidad de poder dar respuesta a la situación creada como consecuencia de la situación de emergencia y de la declaración del estado de alarma, en los diferentes ámbitos, tanto económicos como sociales, afectados.



Bèlgida

4. NORMATIVA AUTONÓMICA

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- El Decreto 133/2007 del Consell que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.

En resumen, la normativa vigente en el ámbito de la Comunidad Valenciana establece que son competencias propias de las entidades municipales, tanto la competencia en materia de promoción de políticas que permiten avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres, como la competencia de atención a la mujer.

5. NORMATIVA LOCAL

- Finalmente, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local ha sido modificada por el Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de Medidas Urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, añadiendo a las competencias municipales las de realización de actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.

El análisis del Marco normativo de aplicación a la acción de las administraciones públicas en materia de igualdad y de violencia de género delimita el Marco competencial de la administración local en estos ámbitos, legitimando el diseño y ejecución por parte de los ayuntamientos de políticas y planes dirigidos a eliminar todos los obstáculos que impidan conseguir la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.

Todas las ordenanzas, presupuestos, proyectos... pertenecientes al municipio de Bèlgida, son elaborados desde la perspectiva del impacto de género.



Bèlgida

VII.- PRINCIPIOS RECTORES.

El Plan Municipal de Igualdad, constituye una apuesta colectiva para trabajar por la igualdad de género en una determinada población. Para eso, resulta imprescindible que todo el municipio comparta la motivación que lleva a poner en marcha un plan de estas características.

Sin duda, la finalidad de la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres es ambiciosa, pero con esfuerzo y trabajo, tanto del Ayuntamiento como de la ciudadanía, se puede esperar el éxito de ese objetivo.

El camino que se comenzando, no estará exento de obstáculos y dificultades ya que hablamos de modificar costumbres, concepciones e ideas que están muy arraigadas y a veces son muy difíciles de detectar. No obstante, no se desistirá en el interés de llegar al nuestro objetivo final que es, hacer de Bèlgida, un municipio donde reine la igualdad de género.

Trabajar de forma colectiva, hace que cada persona implicada en el proceso haga una aportación de lo mejor de sí misma y todo su talento, no obstante, la articulación de voluntades e iniciativas puede generar ciertas fricciones que deberán dirimirse.

Es por eso, que surge la necesidad de establecer unos principios orientadores capaces de dirigir los esfuerzos y trabajo invertido en el Plan Municipal.

A continuación, se establecen los principios orientadores que deben guiar todo el trabajo relacionado con el Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Bèlgida 2022-2026, y que todas las personas implicadas en el mismo deben respetar en todo momento:

- **Igualdad de género:** todas las personas pueden desarrollar y realizar sus proyectos, sin que existan limitaciones ni discriminaciones derivadas de su género.
- **Igualdad de oportunidades:** tanto mujeres como hombres, pueden optar a las mismas, sin que se interponga ninguna barrera propiciada por los estereotipos o roles de género.
- **Transversalidad:** necesidad de introducir la igualdad de género en todos los procesos y actuaciones que se realizan desde la administración local.
- **Principio de Igualdad de trato:** la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.



Bèlgida

- **Diversidad:** tratar las diferentes culturas que están presente en el municipio, y que le dotan de un gran valor humano sin discriminación alguna.
- **Perspectiva de género:** supone mirar la realidad prestando especial atención a las posiciones que ocupan mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, tratando de detectar estas posibles desigualdades.
- **Participación ciudadana:** permite la implicación de la ciudadanía en los asuntos públicos, las cuestiones a que afectan un determinado municipio son abordados de forma conjunta.
- **Evaluación del Impacto del género:** es el análisis de las políticas públicas, tratando de valorar el punto de partida de mujeres y hombres cuando se diseña una nueva política y trata de adaptarla para que produzca efectos semejantes y no se generan discriminaciones o desigualdades.

VIII- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

El Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Bèlgida se estructura en los siguientes apartados:

- **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el municipio.**

A) OBJETIVO

El objetivo del Diagnóstico, es obtener información suficiente y pertinente sobre el Municipio de Bèlgida, que permita detectar las principales deficiencias con respecto a la igualdad de oportunidades, con la finalidad de definir los objetivos generales y metas del Plan Municipal de igualdad.

B) METODOLOGIA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Bèlgida, ha combinado diferentes técnicas de recolección de información, entrevistas a diferentes agentes sociales, e información documental.

Para elaborar el Plan Municipal para la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres (2022-2026) se han recogido varios datos y estadísticas relativas a la situación de las mujeres de



Bèlgida

Bèlgida, con el objeto de analizarlas desde una perspectiva de género para obtener una foto diagnóstica que ha servido para elaborar los objetivos generales, los específicos y las actuaciones del Plan.

Los datos estadísticos sobre los que se ha trabajado, pertenecen a los siguientes ámbitos temáticos:

- Población de Bèlgida.
- Estructuras de los hogares de la ciudad.
- Corresponsabilidad.
- Economía y trabajo.
- Enseñanza.
- Salud.
- Violencia machista.

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos han sido:

- Observación estructurada.
- Lectura selectiva y análisis de información y estudios demográficos y estadísticos de la zona.
- Reuniones presenciales y telefónicas con la Concejalía implicada.

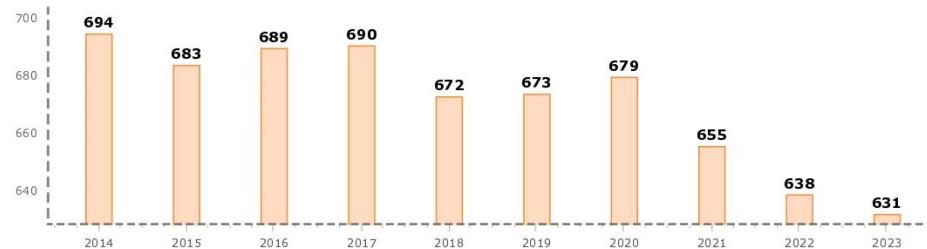
Las datos que a continuación se reflejan han sido obtenidos de una selección de la información contenida en el Banco de Datos Territorial (BDT), con ellos tratamos de conseguir concienciar a la totalidad de la población de Bèlgida sobre la realidad existente en el municipio, y de esta manera potenciar un cambio para que el objetivo de este Plan se consiga, remando en la dirección correcta y que de este modo la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad.



Bèlgida

Evolución de la población

Datos a 1 de enero



Movimiento natural de la población

Hombres

Mujeres

Datos a 31 de diciembre



Análisis Demográfico del Municipio de Bèlgida *Evolución de la Población (2014-2023)*

A partir de los datos a 1 de enero de cada año:

- **2014:** 694 personas
- **2015:** 683 personas
- **2016:** 672 personas
- **2017:** 690 personas
- **2018:** 672 personas
- **2019:** 673 personas
- **2020:** 679 personas
- **2021:** 685 personas
- **2022:** 638 personas
- **2023:** 631 personas

La población del municipio de Bèlgida ha mostrado variaciones a lo largo de los años, con un pico en 2017 seguido de una ligera disminución en los años siguientes.





Bèlgida

Movimiento Natural de la Población (2018-2022)

- **Nacimientos:**

- **2018:** 1 nacimiento
- **2019:** 2 nacimientos
- **2020:** 3 nacimientos
- **2021:** 4 nacimientos
- **2022:** 0 nacimientos (no se especifican en los datos)

- **Defunciones:**

- **2018:** 2 defunciones
- **2019:** 4 defunciones
- **2020:** 6 defunciones
- **2021:** 0 defunciones (no se especifican en los datos)
- **2022:** 0 defunciones (no se especifican en los datos)

- **Crecimiento Vegetativo:**

- **2018:** -1 (1 nacimiento - 2 defunciones)
- **2019:** -2 (2 nacimientos - 4 defunciones)
- **2020:** -3 (3 nacimientos - 6 defunciones)
- **2021:** No se especifican datos completos para calcular
- **2022:** No se especifican datos completos para calcular

Variaciones Residenciales (2021)

- **Inmigraciones:**

- **Comunitat Valenciana:** 7
- **Otra comunidad autónoma:** 1
- **Extranjero:** 2

- **Emigraciones:**

- **Comunitat Valenciana:** 14
- **Otra comunidad autónoma:** 1
- **Extranjero:** 0

Indicadores Demográficos

1. **Dependencia:**

- **Total de Dependencia:** 57.8%





Bèlgida

- **Dependencia población <16 años:** 19.8%
- **Dependencia población >64 años:** 38.0%

2. Envejecimiento:

- **Proporción de población >64 años respecto a <16 años:** 192.4%

3. Longevidad:

- **Proporción de población >74 años respecto a >64 años:** 54.6%

4. Maternidad:

- **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a mujeres de 15 a 49 años:** 16.8%

5. Tendencia:

- **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a población de 5 a 9 años:** 104.8%

6. Renovación de la población activa:

- **Proporción de población de 20 a 29 años respecto a población de 55 a 64 años:** 65.6%

Conclusión

El municipio de Bèlgida ha experimentado variaciones en su población durante la última década, con un ligero descenso desde 2017. El movimiento natural de la población muestra una tendencia a un crecimiento vegetativo negativo en los años donde se disponen de datos completos. Las variaciones residenciales indican que la emigración supera a la inmigración. Los indicadores demográficos revelan una alta proporción de personas mayores en comparación con los jóvenes, destacando la necesidad de políticas y servicios que aborden las necesidades de una población envejecida.





Bèlgida

Análisis Demográfico del Municipio de Bèlgida

Población por Nacionalidad y Sexo

A partir de los datos a 1 de enero de 2023:

- **Total de población:** 632 personas
 - **Hombres:** 317 (49.9%)
 - **Mujeres:** 315 (50.1%)

Nacionalidad de la Población

1. Población Española:

- **Total:** 96.0%
 - **Hombres:** 95.9%
 - **Mujeres:** 96.2%

2. Población de la UE:

- **Total:** 2.2%
 - **Hombres:** 2.2%
 - **Mujeres:** 2.2%

3. Otras Nacionalidades:

- **Total:** 1.7%
 - **Hombres:** 1.9%
 - **Mujeres:** 1.6%

Desglose de Otras Nacionalidades

- **Resto del Mundo y Apátridas:** 0.0%
- **América:**
 - **Total:** 0.3%
 - **Hombres:** 0.0%
 - **Mujeres:** 0.6%
- **África:** 0.0%
- **Resto de Europa:**
 - **Total:** 1.4%
 - **Hombres:** 1.6%
 - **Mujeres:** 1.3%



Bèlgida

Indicadores Demográficos

1. Dependencia:

- **Total de Dependencia:** 57.8%
- **Dependencia población <16 años:** 19.8%
- **Dependencia población >64 años:** 38.0%

2. Envejecimiento:

- **Proporción de población >64 años respecto a <16 años:** 192.4%

3. Longevidad:

- **Proporción de población >74 años respecto a >64 años:** 54.6%

4. Maternidad:

- **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a mujeres de 15 a 49 años:** 16.8%

5. Tendencia:

- **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a población de 5 a 9 años:** 104.8%

6. Renovación de la población activa:

- **Proporción de población de 20 a 29 años respecto a población de 55 a 64 años:** 65.6%

Movimiento Natural de la Población (2018-2022)

• Nacimientos:

- 2018: 1
- 2019: 2
- 2020: 3
- 2021: 4

• Defunciones:

- 2018: 2
- 2019: 4
- 2020: 6

• Crecimiento Vegetativo:

- 2018: -1
- 2019: -2
- 2020: -3



Bèlgida

Variaciones Residenciales (2021)

- **Inmigraciones:**

- Comunitat Valenciana: 7
- Otra comunidad autónoma: 1
- Extranjero: 2

- **Emigraciones:**

- Comunitat Valenciana: 14
- Otra comunidad autónoma: 1
- Extranjero: 0

Pensiones Contributivas de la Seguridad Social (2023)

- **Importe medio mensual:**

- Jubilación: 992 €
- Viudedad: 855 €
- Otras*: 1.081 €

- **Total de pensionistas:**

- Hombres: 56
- Mujeres: 86
- Total: 142

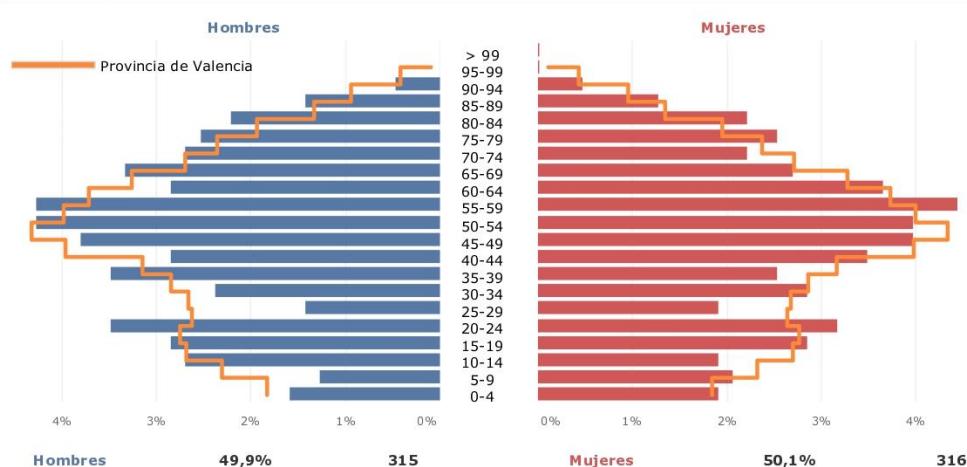
*Incluye pensiones de incapacidad permanente, orfandad y en favor de familiares.



Bèlgida

Población por sexo y edad

Datos a 1 de enero de 2023



Indicadores demográficos

	Municipio	Provincia	Comunitat Valenciana
Dependencia	57,8%	52,6%	53,7%
Dependencia población <16 años	19,8%	22,6%	22,9%
Dependencia población >64 años	38,0%	30,0%	30,9%
Envejecimiento	192,4%	132,8%	135,1%
Longevidad	54,6%	48,5%	48,0%
Maternidad	16,8%	16,6%	17,0%
Tendencia	104,8%	79,3%	79,5%
Renovación de la población activa	65,6%	75,8%	73,9%

Análisis Demográfico del Municipio de Bèlgida

Población por Sexo y Edad

A partir de los datos a 1 de enero de 2023:

- **Total de población:** 632 personas
 - **Hombres:** 317 (49.9%)
 - **Mujeres:** 315 (50.1%)

La distribución por edades muestra que la población está relativamente equilibrada entre hombres y mujeres en todas las categorías de edad.

Indicadores Demográficos

1. Dependencia:

- **Total de Dependencia:** 57.8%
- **Dependencia población <16 años:** 19.8%





Bèlgida

- **Dependencia población >64 años:** 38.0%

2. Envejecimiento:

- **Proporción de población >64 años respecto a <16 años:** 192.4%

3. Longevidad:

- **Proporción de población >74 años respecto a >64 años:** 54.6%

4. Maternidad:

- **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a mujeres de 15 a 49 años:** 16.8%

5. Tendencia:

- **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a población de 5 a 9 años:** 104.8%

6. Renovación de la población activa:

- **Proporción de población de 20 a 29 años respecto a población de 55 a 64 años:** 65.6%

Movimiento Natural de la Población (2018-2022)

• Nacimientos:

- 2018: 1
- 2019: 2
- 2020: 3
- 2021: 4
- 2022: No hay datos específicos

• Defunciones:

- 2018: 2
- 2019: 4
- 2020: 6
- 2021: No hay datos específicos
- 2022: No hay datos específicos

• Crecimiento Vegetativo:

- 2018: -1
- 2019: -2
- 2020: -3





Bèlgida

- 2021: No hay datos específicos
- 2022: No hay datos específicos

Nacionalidad de la Población

- **Española:** 96.0%
- **De la UE:** 2.2%
- **Otras:** 1.7%

Variaciones Residenciales (2021)

- **Inmigraciones:**
 - Comunitat Valenciana: 7
 - Otra comunidad autónoma: 1
 - Extranjero: 2
- **Emigraciones:**
 - Comunitat Valenciana: 14
 - Otra comunidad autónoma: 1
 - Extranjero: 0

Pensiones Contributivas de la Seguridad Social (2023)

- **Importe medio mensual:**
 - Jubilación: 992 €
 - Viudedad: 855 €
 - Otras*: 1.081 €
- **Total de pensionistas:**
 - Hombres: 56
 - Mujeres: 86
 - Total: 142

*Incluye pensiones de incapacidad permanente, orfandad y en favor de familiares.

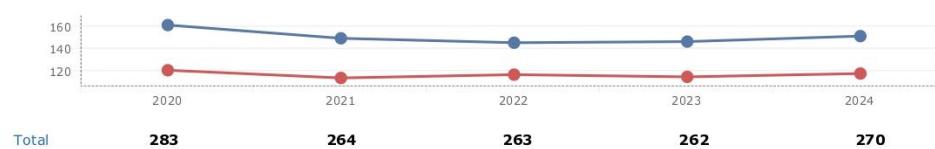


Bèlgida

Personas afiliadas a la SS

Hombres Mujeres

Datos a 31 de marzo



Pensiones contributivas de la SS

Datos a 31 de diciembre de 2023

Importe medio mensual

	Jubilación	Viudedad	Otras*	Total
Hombres	1.140 €	-	866 €	1.081 €
Mujeres	976 €	793 €	527 €	855 €
Total	1.092 €	778 €	763 €	992 €

Pensionistas

	Jubilación	Viudedad	Otras*	Total
Hombres	69	-	16	86
Mujeres	29	20	7	56
Total	98	21	23	142

*incluye pensiones de incapacidad permanente, orfandad y en favor de familiares

Personas Afiliadas a la Seguridad Social (2020-2024)

A partir de los datos a 31 de marzo de cada año:

- **2020:** 262 personas
- **2021:** 264 personas
- **2022:** 264 personas
- **2023:** 283 personas
- **2024:** No especificado en los datos

La afiliación a la seguridad social ha mostrado un incremento gradual, especialmente notable entre 2022 y 2023.

Desglose por Sexo (2023)

- **Hombres:** No especificado
- **Mujeres:** No especificado

Pensiones Contributivas de la Seguridad Social (2023)

A partir de los datos a 31 de diciembre de 2023:

- **Importe medio mensual:**
 - **Jubilación:**
 - **Total:** 992 €
 - **Hombres:** 1.081 €
 - **Mujeres:** 866 €



Bèlgida

- **Viudedad:**
 - **Total:** 855 €
 - **Hombres:** 763 €
 - **Mujeres:** 976 €
- **Otras (incluye pensiones de incapacidad permanente, orfandad y en favor de familiares):**
 - **Total:** 1.140 €
 - **Hombres:** 1.092 €
 - **Mujeres:** 1.093 €
- **Total de Pensionistas:**
 - **Hombres:** 56
 - **Mujeres:** 86
 - **Total:** 142

Indicadores Demográficos

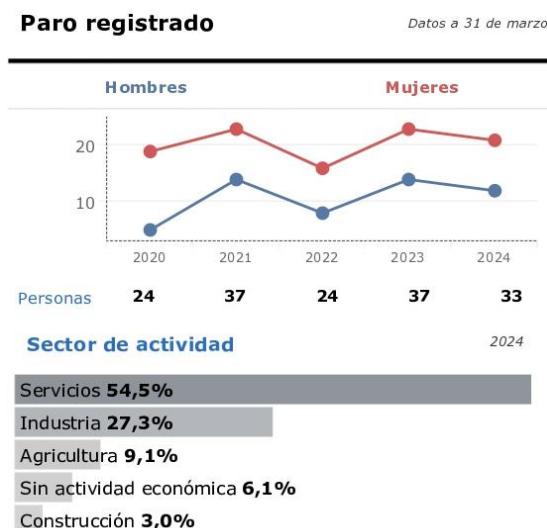
1. **Dependencia:**
 - **Total de Dependencia:** 57.8%
 - **Dependencia población <16 años:** 19.8%
 - **Dependencia población >64 años:** 38.0%
2. **Envejecimiento:**
 - **Proporción de población >64 años respecto a <16 años:** 192.4%
3. **Longevidad:**
 - **Proporción de población >74 años respecto a >64 años:** 54.6%
4. **Maternidad:**
 - **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a mujeres de 15 a 49 años:** 16.8%
5. **Tendencia:**
 - **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a población de 5 a 9 años:** 104.8%
6. **Renovación de la población activa:**
 - **Proporción de población de 20 a 29 años respecto a población de 55 a 64 años:** 65.6%



Bèlgida

Conclusión

El análisis de las personas afiliadas a la seguridad social en Bèlgida muestra un incremento en la afiliación, lo que puede indicar un aumento en la actividad económica o en la formalización del empleo. Las pensiones contributivas de la seguridad social reflejan una diferencia en los importes medios mensuales entre hombres y mujeres, con una mayor cantidad de pensionistas mujeres en comparación con los hombres. Estos datos pueden ser útiles para planificar servicios y políticas que apoyen a la población activa y jubilada del municipio, considerando la distribución de género y las diferencias en ingresos por pensiones.



Informe sobre el Paro Registrado en Bèlgida

Datos Generales

El análisis del paro registrado en el municipio de Bèlgida abarca los datos a 31 de marzo de cada año, desde 2020 hasta 2024. Este informe proporciona una visión detallada de las tendencias del desempleo y su distribución por sectores de actividad.

Evolución del Paro Registrado (2020-2024)

- **2020:** 33 personas
- **2021:** 37 personas
- **2022:** 24 personas
- **2023:** 37 personas
- **2024:** 24 personas

La evolución del paro registrado en Bèlgida muestra fluctuaciones significativas a lo largo de los años. Se observa un aumento en 2021, seguido por una disminución en 2022, un repunte en 2023, y nuevamente una disminución en 2024.



Bèlgida

Desglose por Sexo (2024)

- **Hombres:** No especificado en los datos.
- **Mujeres:** No especificado en los datos.

Aunque no se cuentan con datos desglosados por sexo, se aprecia claramente una mayor incidencia de paro entre las mujeres que entre los hombres, habiéndose recortado la diferencia en 2021 y manteniéndose aproximadamente desde entonces dicha diferencia.

Desglose por Sectores de Actividad (2024)

- **Construcción:** 3.0%
- **Sin actividad económica:** 6.1%
- **Agricultura:** 9.1%
- **Industria:** 27.3%
- **Servicios:** 54.5%

El sector de servicios representa la mayor proporción de desempleo en Bèlgida, seguido por la industria, agricultura, sin actividad económica, y construcción.

Indicadores Demográficos

1. **Dependencia:**
 - **Total de Dependencia:** 57.8%
 - **Dependencia población <16 años:** 19.8%
 - **Dependencia población >64 años:** 38.0%
2. **Envejecimiento:**
 - **Proporción de población >64 años respecto a <16 años:** 192.4%
3. **Longevidad:**
 - **Proporción de población >74 años respecto a >64 años:** 54.6%
4. **Maternidad:**
 - **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a mujeres de 15 a 49 años:** 16.8%
5. **Tendencia:**
 - **Proporción de población de 0 a 4 años respecto a población de 5 a 9 años:** 104.8%
6. **Renovación de la población activa:**
 - **Proporción de población de 20 a 29 años respecto a población de 55 a 64 años:** 65.6%



Bèlgida

Conclusiones

1. Fluctuaciones en el Desempleo:

- El paro registrado en Bèlgida ha mostrado fluctuaciones durante los últimos años, con incrementos y descensos que reflejan la volatilidad en el mercado laboral local.

2. Sector de Servicios:

- El sector de servicios es el que concentra la mayor proporción de desempleados, indicando una posible área de intervención para mejorar la empleabilidad y formación en este sector.

3. Desafíos y Oportunidades:

- La alta proporción de dependencia y envejecimiento sugiere que Bèlgida enfrenta desafíos demográficos que pueden afectar su economía local. Sin embargo, también existen oportunidades para desarrollar políticas de empleo que atraigan y retengan a la población joven, así como iniciativas de formación continua para los trabajadores en sectores clave.

Este informe proporciona una base para comprender las dinámicas del desempleo en Bèlgida y desarrollar estrategias para mejorar la situación laboral y económica del municipio.

Aunque estas datos no nos dan una fotografía de la realidad, ya que muchas mujeres que se encuentran desempleadas, por ejemplo, no están dadas de alta como demandantes de empleo, además de la economía sumergida que existe para ambos性os, si nos da una idea general de la situación de desigualdad que existe en Bèlgida por ahora, y aunque no son números escandalosos, si necesitamos poner medidas cuanto antes para conseguir una igualdad real y efectiva.

- **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico en materia de igualdad de género. En él se establecen los objetivos a conseguir para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan,** a través de las personas designadas por cada parte que recogen información sobre el grado de realización, sus resultados y su impacto en el municipio.

CONCLUSIONES DESDE UN PUNTO DE VISTA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Informe de Igualdad de Género en el Municipio de Bèlgida

Contexto y Justificación

El análisis del paro registrado y las afiliaciones a la seguridad social en Bèlgida revela una disparidad significativa entre hombres y mujeres, lo que tiene implicaciones importantes para la formulación de políticas de igualdad de género en el municipio. Este informe ofrece una revisión



Bèlgida

detallada de los datos disponibles y proporciona recomendaciones para abordar estas desigualdades en el marco del Plan Municipal de Igualdad.

Situación Actual del Paro Registrado

El paro registrado en Bèlgida muestra una clara diferencia de género, con un número considerablemente mayor de mujeres desempleadas en comparación con los hombres. Según los datos más recientes, de un total de 25 personas desempleadas, 20 son mujeres y 5 son hombres. Esta disparidad sugiere la necesidad de políticas específicas para fomentar la inclusión laboral femenina.

Afiliaciones a la Seguridad Social

Las afiliaciones a la seguridad social también presentan diferencias por género. Aunque los datos muestran un equilibrio en la afiliación a la seguridad social entre hombres y mujeres, la distribución en diferentes sectores económicos revela que las mujeres están subrepresentadas en sectores con mayores remuneraciones y estabilidad laboral.

Análisis y Diagnóstico

La alta tasa de desempleo femenino en Bèlgida refleja una serie de barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres al mercado laboral. Las razones subyacentes pueden incluir la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado, la falta de oportunidades de empleo a tiempo parcial o flexible, y la persistencia de estereotipos de género en el entorno laboral.

El impacto de estas barreras no solo se refleja en las tasas de desempleo, sino también en la calidad de empleo disponible para las mujeres. Las mujeres tienden a estar sobrerepresentadas en sectores menos remunerados y con menor seguridad laboral, como los servicios y la agricultura, mientras que los hombres dominan sectores como la industria y la construcción.

Recomendaciones

- Programas de Capacitación y Formación:** Implementar programas de capacitación específicos para mujeres en sectores emergentes y de alta demanda, fomentando la inclusión en áreas tradicionalmente dominadas por hombres.
- Flexibilidad Laboral:** Promover políticas de trabajo flexible y a tiempo parcial que permitan a las mujeres balancear mejor las responsabilidades laborales y domésticas.
- Sensibilización y Educación:** Realizar campañas de sensibilización sobre la igualdad de género en el trabajo, dirigidas tanto a empleadores como a la comunidad en general, para combatir estereotipos y fomentar un entorno laboral inclusivo.
- Apoyo a la Conciliación:** Desarrollar y promover servicios de apoyo a la conciliación, como guarderías y servicios de cuidado para dependientes, que permitan a las mujeres participar más plenamente en el mercado laboral.
- Incentivos a la Contratación Femenina:** Ofrecer incentivos fiscales y subvenciones a las empresas que contraten a mujeres, especialmente en sectores donde están subrepresentadas.

Conclusión

La disparidad de género en el empleo y las afiliaciones a la seguridad social en Bèlgida subraya la necesidad urgente de políticas de igualdad de género efectivas. Al implementar las recomendaciones anteriores, el municipio puede avanzar hacia un mercado laboral más equitativo,



Bèlgida

donde tanto hombres como mujeres tengan iguales oportunidades de empleo y desarrollo profesional.

IX.- AGENTES IMPULSADORES.

Siguiendo con la política de instauración de la igualdad en todos los ámbitos, el siguiente paso es la siguiente iniciativa, propia de toda la Organización Institucional del Ayuntamiento de Bèlgida. Es una apuesta de futuro realizada por todas las concejalías unidas, con fin de conseguir un municipio libre de perjuicios sexistas, y de este modo trabajando y colaborando unas con otras conseguir de Bèlgida un referente a imitar en cuanto a la igualdad se refiere.

Sin embargo es la Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad la que actuando como responsable de las políticas municipales de promoción de las mujeres mediante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la incorporación de la perspectiva de género al Ayuntamiento, presenta este Plan que cuenta con la implicación del resto de áreas y concejalías. Su objetivo final es desarrollar políticas y actuaciones transversales que permiten avanzar en todos y cada uno de los aspectos que afectan a las mujeres y su camino hacia una ciudadanía plena, real y efectiva. Es por eso que el Plan, ya desde su nombre, plantea e integra la perspectiva de género.

Por lo tanto, este Plan es concebido como marco de referencia para las políticas que tienen por objetivo abordar todos los componentes que configuran el concepto de género, así como garantizar los derechos de las mujeres y visualizar aquellos aspectos que le confieren identidad propia, identidad como mujeres, e identidad dentro de su diversidad.

X.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación para toda la ciudadanía del territorio municipal de Bèlgida.

Ámbito personal:

Se aplica a la totalidad de la ciudadanía, será el personal de las diferentes concejalías del Ayuntamiento de Bèlgida, quienes se encargarán de tomar las



Bèlgida

medidas necesarias y previstas para conseguir los objetivos generales y específicos marcados.

XI.- TEMPORALIDAD.

Se considera necesario plantear una temporalidad del Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Bèlgida para cuatro años (2024-2028), a partir del día siguiente a su firma. En este tiempo se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, período adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con diferentes áreas de intervención y objetivos específicos.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades, se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

XII.- ESTRUCTURA DEL PLAN.

El presente Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Bèlgida, ha sido diseñado atendiendo a los resultados obtenidos después de un exhaustivo diagnóstico y con la participación de todos los estamentos de la institución, recogiendo distintas áreas. Para el diseño de las áreas de actuación se ha tenido en cuenta:

- La organización actual del Ayuntamiento.
- Los resultados del diagnóstico.
- Los servicios que ofrece el Ayuntamiento a sus ciudadanos.

El presente Plan de Igualdad Municipal, contiene nueve áreas de actuación:

1. Área Transversal de Igualdad.
2. Área de Ocupación.
3. Área de Educación.
4. Área de Acción Social.
5. Área de Prevención y erradicación de la violencia de género.
6. Área de Cultura Deporte.
7. Área de Participación Social.
8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente.
9. Área de Salud integral.



Bèlgida

1.- Área Transversal de Igualdad.

a) Objetivo General:

Adecuar la Administración Municipal, al principio de Igualdad entre mujeres y Hombres

b) Objetivos específicos:

1. Hacer de las políticas de género e igualdad de oportunidades, un eje transversal de la acción municipal.

Acciones:

1º- Introducir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos para conocer y hacer visible la situación de mujeres y hombres en el municipio.

2º- Creación de la Comisión de Igualdad para posibilitar la evaluación y seguimiento de este Plan.

3º- Dar a conocer la imagen o logo que permita identificar el área de igualdad y todas las actividades vinculadas al presente Plan de Igualdad.

2. Garantizar una política de personal que promueva la paridad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones:

1º- Creación de la Comisión de Formación, con un doble objetivo: promover la formación en igualdad a toda la plantilla y priorizar el acceso a la formación a los trabajadores y trabajadoras que posibilite y/o facilite el acceso a puestos de trabajo donde su sexo está infrarrepresentado.

3. Promover la igualdad de oportunidades y potenciar la utilización de un lenguaje no sexista ni discriminatorio en la comunicación oral, escrita y visual del Ayuntamiento.

Acciones: Eliminar el lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo en la plantilla del Ayuntamiento.

4. Promover la participación ciudadana con presencia equilibrada de mujeres y hombres en la acción municipal y especialmente en la implementación del Plan de Igualdad Municipal de Bèlgida.

Acciones: Difundir el contenido y propuestas de este Plan de Igualdad entre la ciudadanía y entidades locales



Bèlgida

Objetivo específico 1: Hacer de las políticas de género e igualdad de oportunidades un eje transversal de la acción municipal.

Acción:

Introducir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos para conocer y hacer visible la situación de mujeres y hombres en el municipio.

Procedimiento

- Identificar los instrumentos de recopilación, análisis y/o evaluación de datos, para conocer y hacer visible la situación de hombres y mujeres en el municipio.
- Comunicar a todas las áreas y servicios del Ayuntamiento la necesidad de recoger toda la información separada por sexo y reflejar en los informes y memorias su incidencia.
- Incorporar en el Sistema Informático del Ayuntamiento la separación por sexo en la recogida de datos.
- Implementar modelos de Informes, Estudios, Proyectos y Memorias que separen los datos de la población por sexo

Personas y/o departamentos implicados

Todas las áreas y servicios del Ayuntamiento.

Personas destinatarias

Todo el personal del Ayuntamiento

Calendario: Durante el ejercicio de 2024/2028

Indicadores de evaluación y seguimiento

- Incorporación al Sistema Informático del Ayuntamiento de la separación por sexos.
- Existencia de la comunicación escrita dirigida a todas las áreas y servicios para que incorporen en sus registros la variable del sexo, también en sus memorias e informes.
- Número de informes, estudios y memorias que presentan los datos desagregados por sexo y/o incluyen la perspectiva de género.

Objetivo específico 1: Hacer de las políticas de género e igualdad de oportunidades un eje transversal de la acción municipal



Bèlgida

Acción:

Creación de la Comisión de Igualdad para posibilitar la evaluación y seguimiento de este Plan.

Procedimiento:

- Creación de la Comisión de Igualdad.
- Dar a conocer a todas las personas del Ayuntamiento la existencia y composición de la Comisión de Igualdad.
- Elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión.
- Establecer un calendario de reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Participar en la realización de las memorias de evaluación y seguimiento del PIO.

Personas y/o departamentos implicados: Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad

Personas destinatarias:

Todo el Ayuntamiento.

Calendario: Primer cuatrimestre de 2025.

Indicadores de evaluación y seguimiento

- Creación de una Comisión de Igualdad.
- Creación de un Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
- Establecer un calendario de reuniones.
- Número de reuniones celebradas por la comisión y número de asistentes diferenciados por sexo.



Bèlgida

Objetivo específico 1: : Hacer de las políticas de género e igualdad de oportunidades un eje transversal de la acción municipal

Acción:

Crear y dar a conocer la imagen o logo que permita identificar el área de igualdad y todas las actividades vinculadas al presente Plan de Igualdad.

Procedimiento:

- Promocionar y utilizar la imagen o logo que identifique el área de Igualdad y las acciones que se realicen en el municipio que estén enmarcadas en el presente Plan.
- Insertar la imagen en todos los documentos vinculados a las actuaciones realizadas desde el Ayuntamiento que tengan como objetivo la igualdad entre mujeres y hombres.

Personas y/o departamentos implicados

Comisión de Igualdad, Todas las Áreas, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad

Personas destinatarias: Toda la población.

Calendario: Tercer cuatrimestre del 2025

Indicadores de evaluación y seguimiento

- Promoción de la imagen o “logo”
- Número de actuaciones que contengan el “logo”
- Número de documentos que contengan el “logo”



Bèlgida

Objetivo específico 2 : Garantizar una política de personal que promueva la paridad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Acción :

Adaptar los Reglamentos y ordenanzas municipales a la Ley de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, al II Estatuto Básico de la función Pública y a la Ley Valenciana de la función Pública Valenciana, haciendo relevancia en el Plan de Igualdad.

Procedimiento.

- Revisar y adaptar el Convenio Colectivo que rige las condiciones laborales del personal del Ayuntamiento y adaptar su contenido a la Ley de Igualdad, al Estatuto Básico de la función Pública y a la Ley Valenciana de la función Pública Valenciana.
- Revisar el lenguaje empleado en el Convenio, utilizando un lenguaje no sexista.

Personas y/o departamentos implicados.

Junta de Personal, Comité de Empresa, Sindicatos. Comisión de Igualdad

Personas destinatarias

Personal del Ayuntamiento

Calendario: Durante el año 2025

Indicadores de evaluación y seguimiento

- Convenio Colectivo revisado.
- Tipo de lenguaje empleado, su redacción.



Bèlgida

Objetivo específico 2 : Garantizar una política de personal que promueva la paridad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Acción:

Creación de la Comisión de Formación, con un doble objetivo: promover la formación en igualdad a toda la plantilla y priorizar el acceso a la formación a los trabajadores y trabajadoras que posibilite y/o facilite el acceso a puestos de trabajo donde su sexo está infrarrepresentado.

Procedimiento:

- Creación de la Comisión de Formación.
- Hacer una propuesta de formación en igualdad dirigida a toda la plantilla.
- Ofrecer formación que posibilite a las personas que reúnan los requisitos necesarios, el acceso a puesto de trabajo en los que su sexo esté infrarrepresentado.

Personas y/o departamentos implicados:

Junta de Personal, Comité de Empresa, Sindicatos. Comisión de Igualdad, Comisión de Formación.

Personas destinatarias:

Todo el personal del Ayuntamiento.

Calendario: Durante el año 2025/26

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un calendario de reuniones de la Comisión de Formación.
- Existencia de un informe que recoja la representatividad de las mujeres y de los hombres en cada puesto de trabajo.
- Existencia de una oferta formativa dirigida al sexo infrarrepresentado.





Bèlgida

Objetivo específico 3: Promover la igualdad de oportunidades y potenciar la utilización de un lenguaje no sexista ni discriminatorio en la comunicación oral, escrita y visual del Ayuntamiento.

Acción:

Eliminar el lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo en la plantilla del Ayuntamiento

Procedimiento:

- Revisar la denominación actual de los puestos de trabajo en la plantilla del Ayuntamiento.
- Proponer una nueva relación de puestos de trabajo redactada con lenguaje no sexista.
- Aprobar la nueva relación de los puestos de trabajo.

Personas y/o departamentos implicados:

RR.HH, Comité de Empresa, Sindicatos. Comisión de Igualdad, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad .

Personas destinatarias:

Todo el personal del Ayuntamiento.

Calendario: Primer y segundo cuatrimestre del 2025.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de una relación de puestos de trabajo redactada con lenguaje no sexista.
- Publicación en el Boletín de la Provincia.



Bèlgida

Objetivo específico 4: Promover la participación ciudadana con presencia equilibrada de mujeres y hombres en la acción municipal y especialmente en la implementación del Plan de Igualdad Municipal de Bèlgida.

Acción:

Difundir el contenido y propuestas de este Plan de Igualdad entre la ciudadanía y entidades locales.

Procedimiento:

- Comunicar la aprobación y puesta en marcha del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Bèlgida.
- Dar a conocer a la población de Bèlgida la aprobación y puesta en marcha del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Bèlgida.
- Dar a conocer el contenido del Plan a través de la página Web del Ayuntamiento.

Personas y/o departamentos implicados.

RR.HH. Comisión de Igualdad, Comunicación, Informática.

Personas destinatarias:

Todo el personal del Ayuntamiento, toda la población de Bèlgida.

Calendario: Durante el año 2025.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un comunicado interno.
- Número de medios de comunicación que recogen la noticia.
- Existencia de un espacio en la Web del Ayuntamiento que recoja el Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Bèlgida .
- Número de visitas del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Bèlgida en la Web.



Bèlgida

2.- Área de Ocupación.

a) Objetivo General:

Reducir las desigualdades de género en el mercado de trabajo del municipio.

b) Objetivos específicos

1. Desarrollar una política municipal de ocupación que adecúe a las condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres de diferentes edades, orígenes y condición social.

Acción:

Actualizar los datos de la desocupación existente en el municipio desagregados por sexo.

2. Incrementar la tasa de actividad femenina y disminuir la desocupación de mujeres en Bèlgida.

Acción:

Fomentar la actitud emprendedora entre las mujeres de Bèlgida.

3. Facilitar la conciliación del tiempo personal, familiar, laboral y social de la población de Bèlgida.

Acción:

Promover el acceso a las escuelas infantiles municipales, o en su defecto concertadas.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Desarrollar una política municipal de ocupación que adegúe a las condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres de diferentes edades, orígenes y condición social.

Acción:

Actualizar los datos de la desocupación existente en el municipio desagregados por sexo.

Procedimiento:

- Identificar aquellos instrumentos y fuentes de recopilación y análisis de datos utilizados en el Ayuntamiento para conocer el mercado de trabajo en el municipio.
- Reforzar y mejorar el intercambio de información sobre la ocupación en el municipio y otras administraciones y servicios.
- Realizar una memoria anual que recoja distintos indicadores del mercado de trabajo en Bèlgida, haciendo especial insistencia en las características de las personas desocupadas (sexo, edad, formación conseguida)

Personas y/o departamentos implicados:

Bienestar Social, Ocupación.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2025 - 2026



Bèlgida

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de instrumentos o protocolos existentes para conocer el mercado de trabajo.
- Existencia de datos actualizados sobre la desocupación en el municipio diferenciados por sexo.
- Existencia de memorias anuales





Bèlgida

Objetivo específico 2: Incrementar la tasa de actividad femenina y disminuir la desocupación de mujeres en Bèlgida.

Acción.

Fomentar la actitud emprendedora entre las mujeres de Bèlgida.

Procedimiento:

- Realizar un grupo de discusión con mujeres que quieran iniciar su proyecto emprendedor para conocer las barreras personales y profesionales con las que se encuentran.
- Programar acciones formativas sobre creación y gestión de una empresa.
- Convocar la junta de gobierno para informar de la importancia del servicio de Información para mujeres.

Personas y/o departamentos implicados:

Bienestar Social, Participación Ciudadana, Asociación de Empresariado.

Personas destinatarias: Mujeres de Bèlgida.

Calendario: 2025-2026

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Programación del grupo de discusión sobre emprendimiento.
- Número de mujeres asistentes al grupo de discusión.
- Número de acciones formativas programadas sobre creación y gestión de una empresa.
- Número de asistentes a las acciones formativas.
- Número de iniciativas.



Bèlgida

3- Área de Educación

a) Objetivo General:

Promover una educación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio.

b) Objetivos específicos:

1.- Incluir la perspectiva de género en las acciones y recursos educativos del municipio.

Acción:

Incluir en la oferta municipal a los distintos centros la coeducación como criterio y valor transversal.

2.- Fomentar la coeducación y la igualdad de oportunidades en los espacios educativos de ámbito municipal.

Acción:

Proponer desde el Consejo Escolar Municipal, actividades para fomentar la coeducación y la Igualdad de Oportunidades. Realizar una reunión de trabajo con todos sus componentes.

3.- Adecuar la oferta formativa del municipio a las necesidades de mujeres y hombres.

Acción:

Garantizar un horario de las actividades que favorezca la participación de madres y padres o tutores y tutoras.

4.- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas educativas.

Acción:

Continuar y potenciar las campañas de sensibilización en corresponsabilidad.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Incluir la perspectiva de género en las acciones y recursos educativos del municipio.

Acción:

Incluir en la oferta municipal a los distintos centros la coeducación como criterio y valor transversal.

Procedimiento:

- Revisar en el momento de hacer la programación de actividades municipales el contenido de las mismas para garantizar que esté presente la coeducación como valor transversal.
- Incluir actividades de coeducación en la oferta municipal.

Personas y/o departamentos implicados:

Cultura, Educación, Bienestar Social.

Personas destinatarias

Toda la población.

Calendario: 2025-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de actividades programadas para colectivos.
- Número de horas programadas para la actividad y contenido.
- Número de participantes por sexo.



Bèlgida

Objetivo específico 2: Fomentar la coeducación y la igualdad de oportunidades en los espacios educativos de ámbito municipal.

Acción: Proponer desde el Consejo Escolar Municipal actividades para fomentar la coeducación y la Igualdad de Oportunidades. Realizar una reunión de trabajo con todos sus componentes.

Procedimiento:

- Convocar e Informar al Consejo Escolar sobre los objetivos del Plan de Igualdad.
- Estudiar desde el Consejo las posibles actividades para fomentar la coeducación y la Igualdad de Oportunidades en el ámbito municipal.
- Diseñar y proponer actividades a desarrollar en los espacios educativos del municipio.

Personas y/o departamentos implicados:

Consejo Escolar Municipal, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad, Comisión de Igualdad.

Personas destinatarias:

Población escolar.

Calendario: Tercer cuatrimestre del 2024 a 2028.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Programación de actividades para fomentar la coeducación y la igualdad de oportunidades.
- Número de acciones formativas programadas.
- Número de horas por actividad y contenidos.





Bèlgida

Objetivo específico 3: Adecuar la oferta formativa del municipio a las necesidades de mujeres y hombres.

Acción:

Garantizar un horario de las actividades que favorezca la participación de madres/padres o tutores/ tutoras.

Procedimiento:

- Realizar una oferta sobre coeducación dirigida a padres, madres, tutores y tutoras de niños y niñas en edad escolar.
- Difundir la programación de actividades.
- Programarlas en diferentes franjas horarias para favorecer la asistencia de todas las personas interesadas.

Personas y/o departamentos implicados:

Educación, Participación Ciudadana, Bienestar Social.

Personas destinatarias:

Padres, madres, tutores y tutoras de niños y niñas en edad escolar.

Calendario: Tercer cuatrimestre de 2025-2028.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Programación de actividades para fomentar la coeducación y la igualdad de oportunidades.
- Número de acciones formativas programadas y horarios asignados.
- Número de horas por actividad y contenidos.



Bèlgida

<p>Objetivo específico 4: Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas educativas.</p>
<p>Acción: Continuar y potenciar las campañas de sensibilización en corresponsabilidad.</p>
<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Buscar diferentes vías de difusión de las campañas y diferentes maneras de llegar a las personas destinatarias.• Revisar el grado de impacto de cada campaña.
<p>Personas y/o departamentos implicados: Educación, Bienestar Social, Participación Ciudadana, Comunicación.</p>
<p>Personas destinatarias: Toda la población.</p>
<p>Calendario: 2024-2028.</p>
<p>Indicadores de evaluación y seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Número de campañas realizadas.• Número de recursos utilizados en la difusión.• Existencia de una memoria de impacto de las campañas.



Bèlgida

4.- Área de acción social.

a) Objetivo General:

Incorporar la perspectiva de género en las actividades y programas de los Servicios Sociales y del Área de Bienestar Social.

b) Objetivos específicos:

1. Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones e intervenciones del Área de Bienestar Social.

Acciones:

1º Incluir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos en el área de Bienestar Social para conocer y hacer visible la situación de mujeres y hombres del municipio.

2º Potenciar la coordinación de todos los servicios municipales que trabajan con y para las mujeres.

2. Generar condiciones a que permitan incentivar los procesos de apoderamiento de las mujeres en riesgo de exclusión social

Acciones:

1º Continuar y ampliar las acciones de apoyo, motivación y orientación a las personas en riesgo de exclusión social.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones e intervenciones del Área de Bienestar Social.

Acción:

Incluir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos en el área de Bienestar Social para conocer y hacer visible la situación de mujeres y hombres del municipio.

Procedimiento:

- Identificar aquellos instrumentos de recopilación, análisis y/o evaluación de datos utilizados en el área de Bienestar Social, para conocer y hacer visible la situación de hombres y mujeres en el municipio.
- Comunicar a todos los servicios del área de Bienestar Social la necesidad de recoger toda la información separada por sexo y reflejar en los correspondientes informes y memorias su incidencia.
- Unificar los parámetros de recogida de información sobre los usuarios y usuarias de los diferentes servicios del área de Bienestar Social.
- Implementar modelos de Informes, Estudios, Proyectos y Memorias que separen los datos de población por sexos y variables que permitan conocer la situación de los distintos colectivos de mujeres.

Personas y/o departamentos implicados:

Área de Bienestar Social

Personas destinatarias:

Personal del Área de Bienestar Social

Calendario: Primero y segundo cuatrimestre del 2025

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Incorporación en el registro de usuarios y usuarias la separación por sexos.
- Incorporación de parámetros que permitan conocer el perfil de los usuarios y usuarias.
- Número de informes, estudios y memorias que presentan los datos diferenciados por sexo y/o incluyen la perspectiva de género.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones e intervenciones del Área de Bienestar Social.

Acción:

Potenciar la coordinación de todos los servicios municipales que trabajan con y para las mujeres.

Procedimiento:

- Identificar cuáles son los servicios municipales que trabajan con y para mujeres.
- Realizar una jornada de difusión del presente Plan.
- Revisar los objetivos y programas previstos en cada uno de los servicios.
- Establecer líneas de trabajo que faciliten la complementariedad de las actuaciones.
- Establecer una metodología que permita su coordinación en aquellos servicios que se complementan.
- Realizar un programa de trabajo donde se recojan todos los servicios y actividades

Personas y/o departamentos implicados:

Todos los servicios que trabajen mayoritariamente con mujeres o para mujeres.

Personas destinatarias:

Personal del Ayuntamiento.

Calendario: Primer cuatrimestre del 2025.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Realización de una jornada de trabajo de difusión del presente Plan para los servicios que trabajan mayoritariamente con mujeres.
- Existencia de una metodología de trabajo común.
- Número de reuniones programadas y realizadas para la coordinación de servicio.
- Existencia de un programa o planning anual que recoja todos los servicios y actividades.



Bèlgida

Objetivo específico 2: Generar condiciones que permitan incentivar los procesos de apoderamiento de las mujeres en riesgo de exclusión social.

Acción.

Mantener y difundir el Programa de Asesoramiento Jurídico de la Mujer.

Procedimiento:

- Informar la ciudadanía de Bèlgida de los recursos y servicios que se prestan desde el Programa de Asesoramiento Jurídico a la Mujer.
- Difundir el Programa de Asesoramiento Jurídico a la Mujer como una buena práctica.

Personas y/o departamentos implicados:

Bienestar Social, Seguridad Ciudadana.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2024 – 2028.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de personas logradas en el Programa.
- Número de acciones de difusión del Programa.
- Existencia de difusión como buena práctica.



Bèlgida

Objetivo específico 2: Generar condiciones a que permitan incentivar los procesos de apoderamiento de las mujeres en riesgo de exclusión social.

Acción:

Continuar y ampliar las acciones de apoyo, motivación y orientación a las personas en riesgo de exclusión social

Procedimiento:

- Mantener la asesoría jurídica y la atención psicológica.
- Realizar talleres de habilidades sociales, de recursos personales y de orientación socio laboral para mujeres en riesgo de exclusión social.
- Potenciar el movimiento asociativo de mujeres en riesgo o situación de exclusión social como vehículo de canalización de sus peticiones.

Personas y/o departamentos implicados:

Bienestar Social. Seguridad Ciudadana, Participación Ciudadana.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2024-2028.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de actividades dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión.
- Número de participantes en cada actividad.
- Existencia de una asociación que permita la participación de las mujeres en riesgo de exclusión.



Bèlgida

5.- Área de Prevención y erradicación de la violencia de género.

a) Objetivo General:

Promover las medidas para prevenir y erradicar la violencia de género en el municipio.

b) Objetivos específicos:

1º.- Promover acciones de prevención y sensibilización contra la violencia de género.

Acciones:

1º Incrementar las actividades de prevención de la violencia dirigidas al alumnado de los centros de educación del municipio.

2º Mantener las actividades de información y sensibilización ciudadana entorno al 25 de noviembre y ampliándolas a lo largo de todo el año.

2 - Consolidar y fortalecer los mecanismos de atención a las víctimas de violencia de género.

Acciones:

1º Potenciar la coordinación de todos los servicios y profesionales implicados en la atención a la violencia de género.



Bèlgida

<p>Objetivo específico 1: Promover acciones de prevención y sensibilización contra la violencia de género.</p>
<p>Acción: Incrementar las actividades de prevención de la violencia dirigidas al alumnado del municipio.</p>
<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Programar anualmente actividades de sensibilización y prevención de la violencia de género en los centros educativos para todos los ciclos formativos.• Incluir a la comunidad educativa en las actividades del día 25 de noviembre.• Invitar a participar a los centros educativos en el diseño de material de difusión que recoja el rechazo de la violencia de género, por ejemplo: "Concursos de cartel con motivo del 25 de noviembre"• Realizar una exposición con los carteles presentados a concurso.
<p>Personas y/o departamentos implicados: Área de Bienestar Social.</p>
<p>Personas destinatarias: Todos los centros educativos de Bèlgida, y la Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad.</p>
<p>Calendario: 2024-2028</p>
<p>Indicadores de evaluación y seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Número de actividades programadas, contenidos que recogen y número de participantes en cada una de ellas.• Inclusión a la comunidad educativa: convocatoria, programa.• Convocatoria de Concurso de carteles, número de carteles presentados.• Existencia de una exposición de carteles, y número de visitantes.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Promover acciones de prevención y sensibilización contra la violencia de género.

Acción:

Introducir en la educación de las personas adultas la sensibilización contra la violencia de género.

Procedimiento:

- Introducir en la educación de las personas adultas charlas, sesiones informativas o un módulo sobre la violencia de género, sus causas, pautas de actuación y sobre los recursos que disponen las mujeres agredidas.
- Invitar a las personas a que asistan a cursos de formación para adultos, a participar en los actos y actividades que se programan desde el Ayuntamiento para prevenir y erradicar la violencia de género.

Personas y/o departamentos implicados:

Educación, Bienestar Social.

Personas destinatarias

Toda la población adulta.

Calendario: 2024-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de actividades programadas.
- Número de personas participantes diferenciadas por sexo.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Promover acciones de prevención y sensibilización contra la violencia de género.

Acción:

Mantener las actividades de información y sensibilización ciudadana entorno al 25 de noviembre y ampliándolas a lo largo de todo el año.

Procedimiento:

- Realizar una programación anual de actividades que tengan como eje el 25 de noviembre y la lucha contra la violencia de género, en lo que tengan cabida todos los colectivos y áreas del Ayuntamiento, por ejemplo: desde el área de turismo puede incluir en una edición de sus folletos informativos una frase de rechazo de la violencia ejercida contra las mujeres.

Personas y/o departamentos implicados:

Todas las áreas del Ayuntamiento, Comisión de Igualdad.

Personas destinatarias: Toda la población de Bèlgida.

Calendario: 2024-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Calendario anual de acciones previstas por área.
- Número de acciones realizadas por área.
- Número de personas participantes.



Bèlgida

Objetivo específico 2: Consolidar y fortalecer los mecanismos de atención a las víctimas de violencia de género.

Acción:

Potenciar la coordinación de todos los servicios implicados en la atención a la violencia de género

Procedimiento:

- Elaboración de un marco teórico y un protocolo común de actuación a través de la coordinación de los profesionales implicados en la atención a víctimas de violencia de género, para que se produzca un intercambio de información, seguimiento y derivación entre estos profesionales.

Personas y/o departamentos implicados:

Bienestar Social y Seguridad Ciudadana.

Personas destinatarias:

Personal del Ayuntamiento de las áreas de Bienestar Social y Seguridad Ciudadana.

Calendario: Primer cuatrimestre del 2025.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un protocolo común de actuación.
- Número y tipo de intercambios producidos.



Bèlgida

6.- Área de Cultura y Deporte

a) Objetivo General.

Promover y aumentar la presencia y la participación de las mujeres en la cultura y el deporte en el municipio.

b) Objetivos específicos:

1.- Promover la participación deportiva de las mujeres.

Acción:

Programar actividades deportivas para todas las edades, que tengan en cuenta las posibles necesidades de conciliación.





Bèlgida

<p>Objetivo específico 1: Promover la participación deportiva de las mujeres.</p>
<p>Acción: Programar actividades deportivas para todas las edades que tengan en cuenta las posibles necesidades de conciliación.</p>
<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Revisar la programación de actividades en función de los usuarios y usuarias potenciales.• Estudiar la viabilidad de realizar una programación que incluya actividades deportivas simultáneas dirigidas a las mujeres y a sus hijos e hijas.• Programar y difundir la oferta de actividades deportivas diseñadas para permitir la participación deportiva de distintos colectivos de mujeres.• Programar y difundir la oferta de actividades deportivas diseñadas para permitir la conciliación
<p>Personas y/o departamentos implicados: Deporte, Bienestar Social, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad, Comunicación.</p>
<p>Personas destinatarias: Mujeres del municipio de Bèlgida.</p>
<p>Calendario: 2024 -2028.</p>
<p>Indicadores de evaluación y seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Existencia de un estudio de viabilidad.• Existencia de una programación que atienda a las diferentes edades de las mujeres.• Existencia de una programación simultánea para mujeres y sus hijos e hijas.• Número de participantes por actividad.



Bèlgida

7- Área de Participación Social.

a) Objetivo general:

Introducir la perspectiva de género en la red asociativa del municipio y potenciar la participación comunitaria de las mujeres residentes en Bèlgida.

b) Objetivos específicos:

1- Fomentar el asociacionismo de las mujeres y su participación en las asociaciones del municipio.

Acciones:

1º Ofrecer Talleres de Formación en Igualdad de Género, a los miembros de las diferentes asociaciones.

2º Estudiar y modificar, si es procedente, las Bases de Subvenciones del Ayuntamiento a las diferentes asociaciones, incluyendo entre los criterios a valorar, la inclusión de medidas a que fomentan la igualdad de género, (utilización de lenguaje no sexista, paridad en las ejecutivas, etc.)

2.- Fomentar la participación de las mujeres en las estructuras o mecanismo existentes en el municipio.

Acción:

Incluir en todos los procesos de participación ciudadana la presencia de mujeres.

3- Crear mecanismos que favorezcan la participación e integración de las mujeres residentes en Bèlgida de origen extranjero.

Acción:

Conocer el grado de participación de mujeres y hombres en las asociaciones del municipio, teniendo en cuenta su edad y origen.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Fomentar el asociacionismo de las mujeres y su participación en las asociaciones del municipio.

Acción:

Ofrecer Talleres de Formación en Igualdad de Género, a los miembros de las diferentes asociaciones cuando estas existan.

Procedimiento:

- Identificar acciones formativas o talleres cuyo objetivo sea la formación en Igualdad de género.
- Diseñar la oferta formativa en igualdad para las asociaciones municipales y ofrecer acciones formativas a las distintas asociaciones.

Personas y/o departamentos implicados:

Participación Ciudadana, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad, Comunicación.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2025-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de actividades formativas programadas.
- Número de personas participantes en las acciones formativas.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Fomentar el asociacionismo de las mujeres y su participación en las asociaciones del municipio.

Acción:

Estudiar y modificar, si es procedente, las Bases de Subvenciones del Ayuntamiento a las diferentes asociaciones, incluyendo entre los criterios a valorar, la inclusión de medidas que fomentan la igualdad de género, (utilización de lenguaje no sexista, paridad en las ejecutivas, etc.)

Procedimiento:

- Estudiar las bases de las convocatorias a las ayudas dirigidas a las asociaciones y revisión desde la perspectiva de género.
- Inclusión en el baremo de concesión, criterios relacionados con la igualdad de género, (actividades que fomentan la igualdad, utilización de lenguaje no sexista, paridad en las ejecutivas, etc.)

Personas y/o departamentos implicados:

Participación Ciudadana, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad, Comunicación.

Personas destinatarias:

Asociaciones del municipio.

Calendario: 2024-2028.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de convocatorias revisadas.
- Número de criterios y contenidos incluidos en las convocatorias de subvenciones.
- Número de asociaciones que contemplan la igualdad de género en sus propuestas.



Bèlgida

Objetivo específico 2: Fomentar la participación de las mujeres en las estructuras o mecanismos existentes en el municipio.

Acción:

Incluir en todos los procesos de participación ciudadana la presencia de mujeres.

Procedimiento:

- Identificar los colectivos y personas que deben formar parte de los procesos de participación ciudadana que se realizan en el municipio.
- Reforzar la invitación a participar en dichos procesos a las mujeres de distintos colectivos.
- Velar para que en los distintos procesos participativos haya paridad de sexos.

Personas y/o departamentos implicados:

Participación Ciudadana, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad, Comunicación.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2024-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de personas y colectivos invitados.
- Número de colectivos participantes y características que lo definen.
- Número de personas participantes por sexo y colectivo de procedencia.
- Instrumentos utilizados para garantizar la paridad de sexos.



Bèlgida

Objetivo específico 3: Crear mecanismos que favorezcan la participación e integración de las mujeres residentes en Bèlgida de origen extranjero.

Acción:

Conocer el grado de participación de mujeres y hombres en las asociaciones del municipio, teniendo en cuenta su edad y origen.

Procedimiento:

- Identificar los colectivos y las personas a que participan en el tejido asociativo del municipio atendiendo a su sexo, edad y país de origen.
- Identificar las motivaciones que originan la participación o no participación en las distintas asociaciones de las personas extranjeras.

Personas y/o departamentos implicados:

Participación Ciudadana, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad, Padrón, Comunicación.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: Primer cuatrimestre del 2025

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de personas y colectivos de origen extranjeros asociados.
- Características de las asociaciones donde hay socios y socias de origen extranjero.
- Comparación de participación por sexo y origen.



Bèlgida

8.- Área de Urbanismo y Medio Ambiente.

a) Objetivo general:

Conseguir una organización territorial sostenible que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Objetivos específicos:

1.- Dotar a las áreas municipales relacionadas con el territorio de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

Acción:

Facilitar la formación del personal municipal sobre la incorporación de perspectiva de género en la planificación del territorio.

2.- Promover una planificación urbanística con perspectiva de género y con la participación ciudadana.

Acción:

Incluir la presencia de mujeres en todos los órganos de planificación del territorio y en la participación ciudadana.

3- Adecuar la vía pública y las políticas de movilidad a las necesidades de mujeres y hombres derivadas de las diferentes actividades que realizan.

Acción:

Identificar las zonas especialmente inseguras en el municipio y adoptar las posibles soluciones.

4- Incorporar la perspectiva de género en las políticas municipales de medio ambiente y urbanismo.

Acción

Proponer que se pongan nombres de mujeres a las calles y edificios del Ayuntamiento.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Dotar a las áreas municipales relacionadas con el territorio, de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

Acción:

Facilitar la formación del personal municipal sobre la incorporación de perspectiva de género en la planificación del territorio.

Procedimiento:

- Revisar las necesidades formativas del personal municipal para que puedan incorporar la perspectiva de género en la planificación del territorio.
- Incluir en el Plan de formación de la plantilla la formación sobre planificación territorial desde la perspectiva de género.
- Dar a conocer a la plantilla municipal el contenido de esta área de trabajo en el Plan de Igualdad.

Personas y/o departamentos implicados:

Participación Ciudadana, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad , Urbanismo, Medio Ambiente, Comisión de Formación , RR.HH.

Personas destinatarias:

Personal del Ayuntamiento relacionado con la planificación territorial del municipio.

Calendario: 2025

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Informe sobre necesidades formativas de la plantilla.
- Incluir en el Plan de Formación acciones formativas de planificación territorial desde la perspectiva de género.
- Existencia de alguna acción de comunicación sobre esta área de trabajo.



Bèlgida

Objetivo específico 2: Promover una planificación urbanística con perspectiva de género y con la participación ciudadana.

Acción:

Incluir la presencia de mujeres en todos los órganos de planificación del territorio y en la participación ciudadana.

Procedimiento:

- Identificar los colectivos y personas, que deben formar parte de los procesos de participación ciudadana, que se realizan en el municipio para la planificación territorial.
- Reforzar la invitación a participar en dichos procesos a las mujeres de distintos colectivos.
- Velar para que en los distintos procesos participativos haya paridad de sexos.

Personas y/o departamentos implicados:

Participación Ciudadana, Urbanismo, Medio Ambiente, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad, Comunicación.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2025-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de personas y colectivos invitados.
- Número de colectivos participantes y características que lo definen.
- Número de personas participantes por sexo y colectivo de promoción.
- Instrumentos utilizados para garantizar la paridad de sexos.



Bèlgida

Objetivo específico 3: Adecuar la vía pública y las políticas de movilidad, a las necesidades de mujeres y hombres derivadas de las diferentes actividades que realizan.

Acción:

Identificar las zonas especialmente inseguras en el municipio y adoptar las posibles soluciones.

Procedimiento:

- Realizar un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo que permita conocer las zonas o lugares donde la ciudadanía se siente especialmente insegura atendiendo a la variable de sexo. Contrastar las datos que maneja el área de Seguridad Ciudadana, con el que aportan los diferentes colectivos.
- Adoptar las medidas a que contribuyan a solucionar las posibles deficiencias detectadas.

Personas y/o departamentos implicados:

Seguridad Ciudadana, Participación Ciudadana, Bienestar Social.

Personas destinatarias:

Toda la población

Calendario: 2025

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia del estudio.
- Número de deficiencias detectadas y descripción, incluyendo la incidencia en hombres y mujeres de forma diferenciada.
- Número de deficiencias enmendadas.



Bèlgida

Objetivo específico 4: Incorporar la perspectiva de género en las políticas municipales de medio ambiente.

Acción:

Denominar con nombres de mujeres a calles y espacios públicos.

Procedimiento:

- Proponer desde el área de Medio Ambiente la denominación de espacios públicos con nombre de mujeres con el fin de igualar las calles y espacios con nombre de hombres
- Difundir la actividad.

Personas y/o departamentos implicados:

Participación Ciudadana, Medio Ambiente, Bienestar Social, Comunicación.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2025-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de cambios realizados.
- Evidencias de la difusión de dicha actividad entre la población.



Bèlgida

9.- Área de Salud Integral.

a) Objetivo general:

Mejorar la salud integral de las mujeres y de la comunidad en todas las etapas de su ciclo vital.

b) Objetivos específicos:

1- Conocer y visibilizar la situación de mujeres y hombres en relación a la salud.

Acción:

Incluir sistemáticamente la variable sexo en los informes, memorias y estudios sobre salud en el municipio.

2- Potenciar la prevención y la promoción de la salud desde una perspectiva de género, atendiendo a las diferentes etapas del ciclo vital.

Acciones

1º Realizar un taller sobre salud, deporte y alimentación dirigido a distintos colectivos y que contemple la perspectiva de género.

3- Promover una atención sanitaria de calidad de acuerdo con las necesidades de la ciudadanía.

Acciones.

1º Apoyar a los grupos de ayuda del ámbito socio sanitario y potenciar la creación de nuevos, por ejemplo, *mujeres y familias de mujeres que sufren cáncer de mama.*

2º Apoyar a asociaciones de diferentes enfermedades.



Bèlgida

Objetivo específico 1: Conocer y visibilizar la situación de mujeres y hombres en relación a la salud

Acción:

Dar a conocer a través de charlas, campañas, etc. la incidencia diferencial entre mujeres y hombres de las problemáticas de la salud.

Procedimiento:

- Identificar los colectivos y personas, objetivo de las charlas o campañas.
- Diseñar los contenidos de manera que aborden cómo afectan a mujeres y a hombres.
- Difundir la actividad.

Personas y/o departamentos implicados:

Concejalía de Salud, Participación Ciudadana, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad, Comunicación, Bienestar Social, Educación.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2025-2028



Bèlgida

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de personas y colectivos objeto de las charlas o/y campañas.
- Número de colectivos participantes y características que lo definen.
- Número de personas participantes por sexo y colectivo de procedencia.
- Instrumentos utilizados para garantizar la difusión de la actividad.





Bèlgida

Objetivo específico 2: Potenciar la prevención y la promoción de la salud desde una perspectiva de género, atendiendo a las diferentes etapas del ciclo vital.

Acción:

Realizar un taller sobre salud, deporte y alimentación dirigido a distintos colectivos y que contemple la perspectiva de género.

Procedimiento:

- Identificar los colectivos y personas objetivo de los talleres.
- Diseñar los contenidos teóricos y prácticos de manera que aborden el deporte y la alimentación como elementos para disfrutar de una vida saludable.
- Difundir la actividad antes y después de su realización o recoger datos de las actividades realizadas.

Personas y/o departamentos implicados:

Concejalía de Salud, Bienestar Social, Concejalía de Igualdad, Comunicación.

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2025-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de una programación anual.
- Número de actividades programadas y contenido.
- Número de participantes en cada actividad.
- Notas de prensa.



Bèlgida

Objetivo específico 3: Promover una atención sanitaria de calidad de acuerdo con las necesidades de la ciudadanía

Acción:

Apoyar a los grupos de ayuda del ámbito socio sanitario y potenciar la creación de nuevos, por ejemplo *mujeres y familias de mujeres que sufren cáncer de mama*.

Procedimiento:

- Identificar los colectivos y las personas susceptibles de participar en grupos de autoayuda.
- Programar los talleres de apoyo por ejemplo *mujeres y familias de mujeres que sufren cáncer de mama*.
- Difundir por distintos canales los talleres.

Personas y/o departamentos implicados:

Concejalía de Salud, Bienestar Social, Participación ciudadana, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad .

Personas destinatarias:

Toda la población.

Calendario: 2024-2028

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de talleres programados y contenidos.
- Número de horas o sesiones por taller.
- Número de personas interesadas en participar por sexo.



Bèlgida

<p>Objetivo específico 3: Promover una atención sanitaria de calidad de acuerdo con las necesidades de la ciudadanía.</p>
<p>Acción: Apoyar a asociaciones de diferentes enfermedades.</p>
<p>Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identificar las asociaciones existentes en el municipio.• Estudiar las posibles vías de apoyo desde el Ayuntamiento.• Dotar con presupuesto esta acción.• Ayudar a buscar vías de financiación para el apoyo a estas asociaciones.
<p>Personas y/o departamentos implicados: Concejalía de Salud, Bienestar Social, Participación Ciudadana, Concejalía de Sanidad, Bienestar Social e igualdad .</p>
<p>Personas destinatarias: Toda la población.</p>
<p>Calendario: 2024-2028</p>
<p>Indicadores de evaluación y seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Número asociaciones y número de personas asociadas desagregadas por sexo.• Informe sobre necesidades y recursos de las asociaciones de este área.• Número de propuestas y características de las acciones de apoyo.• Presupuesto destinado para esta acción.



Bèlgida

XIII.- SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El Plan Municipal de Igualdad, es una herramienta estratégica que permite la mejora, de la situación de las mujeres y hombres, que forman parte de la población, por medio del cumplimiento de los objetivos que en el mismo se contemplan, y a través de la ejecución de las diferentes acciones que lo componen.

Teniendo en cuenta el período de vigencia del Plan, es necesario el seguimiento y evaluación de la ejecución de las diferentes acciones, según su planificación y cronograma previsto. Se pretende con eso una mejora continua y conseguir la mayor eficacia de las actuaciones previstas, utilizando los indicadores descritos en cada una de las acciones propuestas.

En relación al seguimiento del Plan, se realizarán informes trimestrales en que se dará cuenta del nivel de la ejecución de las acciones en el marco de la Comisión de Igualdad. El seguimiento del Plan Municipal de Igualdad será competencia de la Comisión de Igualdad, que a través de reuniones periódicas, conocerán el grado de ejecución de cada una de las acciones y los obstáculos que van surgiendo de manera que permiten introducir la flexibilidad y corrección que se precise en las actuaciones para conseguir una implantación satisfactoria de las acciones.

En la evaluación se comprobarán, si los resultados obtenidos se adecúan a los objetivos que se establecieran en un primer momento en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente los objetivos programados.

La evaluación se llevará a cabo en dos fases:

1. Por medio de informes anuales, que permiten conocer los resultados e impacto del Plan Municipal de Igualdad.
2. A través de un informe final que valore la ejecución llevada a cabo en los años de vigencia de Plan.

Para realizar la evaluación se utilizarán técnicas cuantitativas y cualitativas que permiten recoger información sobre el grado de ejecución (qué se ha hecho), el grado de transversalidad (quién lo ha hecho), el proceso de ejecución (cómo se ha hecho) y qué se ha conseguido (grado de incidencia e impacto). Para llevar a cabo el sistema de seguimiento y evaluación se utilizarán las herramientas diseñadas para este efecto que serán rellenadas anualmente por los órganos o servicios responsables de su ejecución y evaluación.



Bèlgida

Cronograma de Actividades 2025-2028

1. Área Transversal de Igualdad

• 2025:

- **Primer Trimestre:** Creación de la Comisión de Igualdad y elaboración de su reglamento de funcionamiento.
- **Segundo Trimestre:** Introducción del logo del área de igualdad en toda la documentación institucional.
- **Tercer y Cuarto Trimestre:** Incorporación de la perspectiva de género en el sistema de recopilación de datos del Ayuntamiento.

• Anualmente (2025-2028):

- Reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad para seguimiento y evaluación.
- Elaboración de informes de datos administrativos desagregados por sexo.

2. Área de Ocupación

• 2025:

- **Primer Trimestre:** Actualización de los datos de desempleo desagregados por sexo en el municipio.
- **Segundo Trimestre:** Implementación de talleres de emprendimiento y empoderamiento para mujeres.

• 2026-2028:

○ Anualmente:

- Creación de informes de evaluación sobre participación laboral femenina y tasa de ocupación en el tercer trimestre de cada año.
- Realización de talleres de emprendimiento y formación en el segundo trimestre.



Bèlgida

3. Área de Educación

- **2025:**

- **Segundo Trimestre:** Incluir coeducación en las actividades municipales ofrecidas a los centros educativos.
- **Tercer Trimestre:** Reunión del Consejo Escolar Municipal para proponer actividades de igualdad y coeducación.

- **Anualmente (2025-2028):**

- Actividades educativas para promover la igualdad y coeducación en los centros escolares, realizadas en el primer y segundo trimestre de cada año.
- Programación de actividades en horarios que favorezcan la participación de padres y madres en el tercer trimestre de los años impares (2025, 2027).

4. Área de Acción Social

- **2025:**

- **Primer y Segundo Trimestre:** Identificación y coordinación de los servicios municipales que trabajan con mujeres.
- **Tercer Trimestre:** Jornada de difusión del Plan de Igualdad en los servicios sociales.

- **Anualmente (2025-2028):**

- Evaluación de programas de apoyo a mujeres en riesgo de exclusión social en el cuarto trimestre.
- Revisión de los datos de usuarios de servicios sociales en el segundo trimestre para asegurar la inclusión de perspectiva de género.

5. Área de Prevención y Erradicación de la Violencia de Género

- **2025-2028:**

- **Primer Trimestre:** Programación de actividades de sensibilización contra la violencia de género en centros educativos.
- **Tercer Trimestre de Cada Año:** Actividades conmemorativas y de sensibilización en torno al 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia de Género).



Bèlgida

- **Anualmente:** Evaluación de los servicios de atención a víctimas y de los mecanismos de coordinación entre servicios en el cuarto trimestre.

Evaluación General y Seguimiento

- **Cada Año (2025-2028):**
 - **Trimestralmente:** Revisión de cada área de actuación por la Comisión de Igualdad.
 - **Final de Año:** Elaboración de un informe de cumplimiento del Plan de Igualdad y ajustes necesarios para el año siguiente.





Bèlgida

1. Área Transversal de Igualdad

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Introducir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos para conocer y hacer visible la situación de mujeres y hombres en el municipio.	2º			
Creación de la Comisión de Igualdad, para posibilitar la evaluación y seguimiento de este Plan.	1º			
Dar a conocer la imagen o logo que permita identificar el área de igualdad y todas las actividades vinculadas al presente Plan de Igualdad.	2º			
Creación de la Comisión de Formación, para promover la formación en igualdad y priorizar el acceso a formación en áreas subrepresentadas por género.	3º			
Realizar un diagnóstico de las condiciones laborales de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.	4º			
Eliminar el lenguaje sexista en los títulos de la plantilla del Ayuntamiento.		2º		
Difundir el contenido y propuestas de este Plan de Igualdad entre la ciudadanía y entidades locales.	4º	4º	4º	4º

2. Área de Ocupación

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Actualizar los datos de la desocupación en el municipio, desagregados por sexo.	1º			
Fomentar la actitud emprendedora entre las mujeres de Bèlgida.	2º	2º	2º	2º
Promover el acceso a escuelas infantiles municipales o concertadas.	4º	4º	4º	4º

3. Área de Educación

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Incluir la coeducación como criterio transversal en la oferta municipal a centros educativos.	2º			
Proponer actividades de coeducación y de Igualdad de Oportunidades desde el Consejo Escolar Municipal.	3º	3º	3º	3º
Garantizar horarios de actividades que favorezcan la participación de padres y madres.		2º		2º
Continuar y potenciar campañas de sensibilización en corresponsabilidad.	1º	1º	1º	1º



Bèlgida

4. Área de Acción Social

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Incluir la perspectiva de género en el análisis y evaluación de datos en el área de Bienestar Social.	2º			
Potenciar la coordinación de todos los servicios municipales que trabajan con mujeres.	1º			
Continuar y ampliar el apoyo a personas en riesgo de exclusión social.	3º	3º	3º	3º

5. Área de Prevención y Erradicación de la Violencia de Género

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Incrementar las actividades de prevención de la violencia dirigidas al alumnado.	1º			
Introducir la sensibilización contra la violencia de género en la educación de adultos.		2º		
Actividades de sensibilización y conmemoración en torno al 25 de noviembre.	3º	3º	3º	3º
Potenciar la coordinación de servicios y profesionales implicados en la atención a la violencia de género.	4º		4º	
Mantener la atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género.	1º	1º	1º	1º

6. Área de Cultura y Deporte

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Programar una actuación anual protagonizada por una mujer artista (exposición, concierto, etc.).	2º	2º	2º	2º
Programar actividades deportivas para todas las edades, considerando necesidades de conciliación.	3º	3º	3º	3º

7. Área de Participación Social

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Ofrecer talleres de formación en igualdad de género para miembros de asociaciones.	1º	1º	1º	1º
Revisar bases de subvenciones del Ayuntamiento, incluyendo criterios de igualdad de género.	2º		2º	
Incluir la participación de mujeres en todos los procesos de participación ciudadana.	4º	4º	4º	4º
Conocer el grado de participación de mujeres y hombres en asociaciones del municipio.	3º		3º	





Bèlgida

8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Formación del personal en la perspectiva de género en planificación territorial.	2º			
Incluir mujeres en todos los órganos de planificación y participación en urbanismo.	4º	4º	4º	4º
Identificar zonas inseguras en el municipio y adoptar soluciones.	3º	3º	3º	3º
Proponer nombres de calles o plazas con nombres de mujeres.			4º	

9. Área de Salud Integral

ACCIONES	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Incluir la variable sexo en los informes y estudios de salud del municipio.	1º			
Incluir la perspectiva de género en campañas de prevención de salud.	2º	2º	2º	2º
Dar a conocer la incidencia de problemáticas de salud diferenciadas por sexo mediante charlas y campañas.	3º	3º	3º	3º
Realizar talleres sobre salud, deporte y alimentación con perspectiva de género.		4º		4º
Apoyar a grupos de ayuda en el ámbito sociosanitario y promover asociaciones de pacientes.	4º	4º	4º	4º



Bèlgida

XIV.- GLOSARIO.

ACCIÓN POSITIVA O DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, generalmente a favor de las mujeres, con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes (igualdad y conciliación).

ACOSO SEXUAL: Situación que se produce, en cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo, degradando y humillando.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Situación en la que se produce, un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto, de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo, degradando y humillando

AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Es una figura profesional de relativamente nueva creación, sus objetivos son básicamente tres: velar para que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, finalmente, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

COEDUCACIÓN: Proceso de intervención educativa, que tiene como objetivo el desarrollo integral de las personas, independientemente del sexo a que pertenece, y por lo tanto, evita coartar capacidades basándose en el género social a que pertenece cada individuo.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA O PARITARIA: Se trata de la presencia de mujeres y hombres de manera que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL y FAMILIAR: Supone propiciar las condiciones para conseguir, un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORESPONSABILIDAD: Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones, en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

DATOS DIFERENCIADOS POR SEXO: Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.



Bèlgida

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para conseguir dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO: Es la exclusión o restricción hecha sobre la base del sexo, con la intención de anular o restringir el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, en un marco de igualdad entre hombres y mujeres, de los derechos y libertades fundamentales en el terreno político, social, económico, cultural o civil.

JUSTICIA SOCIAL: Es la creencia de que todas las personas deberían tener las necesidades básicas cubiertas, así como las cargas y las facilidades no deberían ser distribuidas de forma desigual entre las personas de la comunidad.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles sobre las actitudes y aptitudes de mujeres y hombres.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia, a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

IGUALDAD DE TRATO: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere a la ocupación, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

IGUALDAD FORMAL: Equiparación de hombres y mujeres por medio de medidas legislativas que, prohíbe la discriminación. No obstante, las inercias sociales continúan, manteniendo las barreras estructurales que dificultan el éxito de la igualdad.

IGUALDAD REAL: Es la situación social, económica y política en que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales de cada persona.



Bèlgida

MAINSTREAMING: Implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el objetivo específico de conseguir la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres.

ORDEN DE PROTECCIÓN: Es una resolución judicial que consagra el Estatuto de Protección Integral de las víctimas de violencia doméstica y de género, por medio de la adopción por un mismo órgano jurisdiccional de medidas cautelares penales y civiles, activando otros, medidas de asistencia social.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Es una forma de observar la realidad basándose en las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados. Se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural, que puede y debe ser transformada.

PLAN DE IGUALDAD: Estrategias encaminadas a conseguir la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad por medio de la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto o medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Son aquellas políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, ocupación, etc.

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones, gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a lugares de responsabilidad.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres, es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”*.