



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Boletín nº 182

Anuncio **3603/2020**

viernes, 11 de septiembre de 2020

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

Ayuntamiento de Valencia del Ventoso

ADMINISTRACIÓN LOCAL
AYUNTAMIENTOS
Ayuntamiento de Valencia del Ventoso
Valencia del Ventoso (Badajoz)
Anuncio 3603/2020

Aprobación definitiva del Plan municipal contra la violencia de género

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 49 y 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la citada ley, se publica a continuación el texto íntegro del Plan Municipal contra la Violencia de Género, aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 15 de julio de 2020, entrando en vigor a partir del día siguiente a esta publicación:

PLAN MUNICIPAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE VALENCIA DEL VENTOSO

ÍNDICE:

1. FUNDAMENTACIÓN

2. MARCO NORMATIVO, PROGRAMÁTICO Y REFERENCIAL

3. FINALIDAD Y PROGRAMACIÓN

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

5. LINEAS ESTRATÉGICAS

Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, conciencia

Línea estratégica 2. Atención, detección, empoderamiento y reparación

Línea estratégica 3. Coordinación y colaboración intermunicipal e institucional

6. CUADRO DE ACCIONES

7. GOBERNANZA DEL PLAN

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

9. ESTIMACION ECONÓMICA

10. ANEXOS

10.1 PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN

10.2 GLOSARIO

10.3 CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN

10.4 ELABORACIÓN DEL PLAN: HERRAMIENTAS DEL PROCEDIMIENTO

10.4.1 CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN

10.4.2 COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO

10.4.3 REGLAMENTO CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN

10.4.4 REGLAMENTO CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN (SIMPLIFICADO)

10.4.5 BORRADOR CARTA DE CONVOCATORIA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN

1. FUNDAMENTACIÓN.

La violencia sobre las mujeres es la manifestación más grave de la desigualdad entre mujeres y hombres, y el máximo exponente de la asimetría en las relaciones de poder, a través del dominio y abuso, constituyendo una violación de los derechos fundamentales que atentando contra la plena ciudadanía.

La violencia de género es "Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para las mujeres, así como las amenazas de tales actos y la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada" (art.1 de la "Declaración sobre la eliminación de la Violencia contra la Mujer". Naciones Unidas, Conferencia de Viena, 1993).

Una sociedad que gira en torno a valores como el respeto y la solidaridad no puede cobijar un problema de estas dimensiones, que la desgarran y que debe abordarse desde todas las instituciones y administraciones, a nivel colectivo e individual, como cuestión de estado y salud pública.

La violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones afecta a los derechos humanos, la vida, integridad física y mental, derecho a la salud, a no recibir un trato degradante, a la elección libre de vivir en igualdad de oportunidades.

Abordamos una estructura social que construye identidades asimétricas, femenina y masculina, con un entramado multidimensional y diferenciado en el que la violencia es la manifestación más extrema y los poderes públicos tienen la obligación de adoptar las medidas que hagan real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de género, garantizando la ciudadanía plena de las mujeres y niñas.

El artículo 15 de la Constitución establece el derecho a la vida y a la integridad física y moral de las personas, teniendo los poderes públicos, el imperativo de promover las condiciones para la que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos que se integran sean efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Así, las administraciones locales asumen el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y como consecuencia, el de erradicar la violencia sobre las mujeres trabajando de forma conjunta con otras administraciones públicas.

La administración local, por su cercanía a la ciudadanía es un elemento fundamental en la atención integral a las víctimas de violencia, tanto en la detección como en la reparación del daño, al mismo tiempo que se convierte en elemento coordinador de todos los agentes, organismos y entidades que desde los diferentes ámbitos apoya a las víctimas en el proceso de recuperación y atención integral.

Los ayuntamientos se convierten en referente para desarrollar el trabajo que propicie el cambio de valores y transformación social hacia la igualdad, deconstruyendo convicciones personales y modificando el orden simbólico social, en el que se genera la violencia.

Y consecuencia de ese posicionamiento como administración pública contra la violencia y favor de la igualdad de género, en el marco competencial que proporciona la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en su artículo 27.3, apartado c) este Ayuntamiento ha elaborado el I Plan Municipal contra la Violencia de Género, que permitirá desarrollar una acción continuada y estratégica en diferentes líneas que posicionarán a la ciudadanía frente a un problema que atraviesa de forma individual y colectiva a una sociedad que puede legitimar ni normalizar ninguna forma de violencia.

El presente plan municipal es el resultado del reconocimiento por parte del Ayuntamiento de la no neutralidad de sus políticas públicas y evidencia del compromiso por garantizar la plena ciudadanía.

Por primera vez, y en el centro de la agenda política se apuesta por recursos que faciliten el empoderamiento de mujeres y niñas a través de procesos que permitan avanzar hacia la igualdad, haciendo a los hombres partícipes activos de los mismos.

El ayuntamiento, asume su responsabilidad en materia de prevención, detección, atención, apoyo y reparación del daño consecuencia de la violencia sobre las mujeres para construir una localidad igualitaria.

Un plan dinámico y flexible, que se establece como marco de referencia para el trabajo conjunto en la prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres, a través de la formación, información, sensibilización y concienciación, fomentando la implicación de la ciudadanía como elemento transformador, a través de medidas que empoderen y apoyen a las mujeres y niñas, involucren a los hombres en el proceso y optimice los recursos y agentes involucrados a través de la cooperación y coordinación por un fin común, una sociedad libre de violencia.

2. MARCO NORMATIVO, PROGRAMÁTICO Y REFERENCIAL.

Descripción del marco normativo, programático y competencial que da sentido al I Plan Municipal contra la Violencia de Género, destacando los principales textos legislativos que referencian y justifican la programación propuesta para su

desarrollo.

ÁMBITO	INSTITUCIÓN	NORMA/PROGRAMA
Europeo	Unión Europea Consejo de Municipios y Regiones de Europa	<p>Convenio Europeo de Derechos Humanos, 4 de noviembre de 1950.</p> <p>Conferencias ministeriales sobre mujeres y hombres: III Conferencia, Roma, octubre de 1993. IV Conferencia, Estambul, 1997.</p> <p>Resolución del Parlamento Europeo de septiembre de 1997 conocida como "Tolerancia cero contra la violencia hacia las mujeres", desarrollada en 1999 y la Decisión marco del Consejo de Europa de 15 de marzo de 2001 sobre el Estatuto de la víctima en el proceso penal, que señala la importancia de evitar los procesos de victimización secundaria y la necesidad de servicios especializados y de organizaciones de apoyo a la víctima.</p> <p>Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género.</p> <p>Recomendación 1450 /2000 Violencia contra las Mujeres en Europa, 3 de abril de 2000 (Asamblea Parlamentaria).</p> <p>Recomendación 2002/ 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la protección de la mujer contra la violencia y Memorándum Explicativo, 30 de abril de 2002.</p> <p>Tratado por el que instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo de Bruselas de 18 de junio de 2004.</p> <p>Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006)</p> <p>Libro blanco europeo contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género (2011).</p> <p>Programa de apoyo a la acción de los Estados miembros en la lucha contra la violencia ejercida contra los niños, los adolescentes y las mujeres: Daphné III (2007- 2013).</p> <p>Informe Lunacek sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2014)</p> <p>Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y contra la violencia doméstica, publicado en el BOE el 6 de junio de 2014</p>
Estatal	Gobierno Estatal	<p>Constitución Española 1978.</p> <p>Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que establece que los municipios pueden realizar actividades complementarias en el marco de las políticas de «promoción de las mujeres»</p> <p>Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.</p> <p>Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de violencia doméstica.</p> <p>Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.</p> <p>Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local</p> <p>Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017</p>

ÁMBITO	INSTITUCIÓN	NORMA/PROGRAMA
Autonómico	Gobierno Autonómico	LEY 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura Planes de Igualdad y contra la violencia de género: I Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres de Extremadura 1991-2000 II Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres de Extremadura 2000-2003 III Plan para para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura 2006-2009 IV Plan para la Igualdad de las Mujeres de Extremadura 2013-2016 V Plan Estratégico de Igualdad 2017-2021 Plan Estratégico de Igualdad de Género en el Medio Rural de Extremadura 2017-2020

3. FINALIDAD Y PROGRAMACIÓN.

La finalidad del I Plan Municipal contra la Violencia de Género es orientar la acción pública local para que las políticas que se impulsen y desarrollen desde el Ayuntamiento durante el período de vigencia tengan, incidencia política y un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de género contribuyendo a crear una localidad más justa, equitativa y libre de violencias.

El I Plan se ha diseñado durante el año 2018 en el marco de un proceso de reflexión, contraste y consenso respecto a la política municipal en materia de igualdad y buen trato.

Primera Fase: Reflexión y estrategia Objetivo: Generar espacios de reflexión y debate que han permitido pensar en los retos y desafíos de las políticas municipales de igualdad de oportunidades
Segunda Fase: Validación documento base Objetivo: Validar e informar sobre las líneas estratégicas de trabajo y propuesta de estructura y medidas del I Plan
Tercera Fase: Definición de contenidos Objetivo: Validar e informar sobre las líneas estratégicas de trabajo y propuesta de estructura y diseño del I Plan
Cuarta Fase: Validación borrador Plan Objetivo: Constatar y validar el borrador del I Plan

En el proceso, han participado agentes políticos, personal técnico local y mancomunado, tejidos asociativo y ciudadanía.

El I Plan Municipal contra la Violencia de Género está pensado como una herramienta que favorece la sostenibilidad de las políticas municipales en materia de violencia contra las mujeres e igualdad de oportunidades a través de una estrategia a implementar durante cuatro años, con líneas y objetivos que se materializan en medidas y acciones.

ESTRUCTURA DE CONTENIDOS		
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA COMPROMISOS POLÍTICOS		
CONTENIDOS		
LÍNEAS ESTRATÉGICAS		
OBJETIVOS OPERATIVOS		
AGENTES RESPONSABLES	CRONOGRAMA	INDICADORES

La estructura del plan se organiza en torno a líneas estratégicas y objetivos operativos que se alcanzarán a través de actividades y actuaciones municipales, fomentadas e impulsadas por las áreas de trabajo locales, distinguiendo entre responsables y colaboradores, junto con la temporalización e indicadores que facilitarán su seguimiento y evaluación.

En cada línea estratégica se realiza una aproximación al marco conceptual que da sentido a cada objetivo operativos, así como a las acciones que vertebran cada intervención. Las líneas de actuación del I Plan Municipal contra la Violencia de Género, son:

- Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención.
- Línea estratégica 2. Atención, detección, empoderamiento y reparación.
- Línea estratégica 3. Coordinación y colaboración intermunicipal e institucional.

Las tres líneas estratégicas agrupan los ámbitos de actuaciones prioritarios para el Ayuntamiento y en su clasificación se ha tenido en cuenta la coherencia con otros planes municipales, supramunicipales y autonómicos.

Con cada intervención se favorecerá el cambio organizacional y social que permitirá la transformación social hacia una localidad libre de violencia.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

La efectividad del I Plan Municipal contra la Violencia de Género se determinan los principios orientadores que de forma transversal asesoran la propuesta de intervención contenida en el plan, partiendo de la debida diligencia y la sostenibilidad de las políticas de igualdad.

El ayuntamiento tiene una posición activa ante la desigualdad de género y contra la violencia sobre las mujeres, adquiriendo un compromiso y responsabilidad de cumplimiento de todas y cada una de las acciones contenidas en el I Plan Municipal contra la Violencia de Género.

Del mismo modo, el compromiso político debe concretarse en la aprobación de normativa municipal en materia de igualdad garantizando su sostenibilidad a través de la calidad en las acciones género transformativas y dotación presupuestaria en el marco de las competencias locales.

Los principios rectores dotan de sentido a cada una de las líneas estratégicas de plan y orientan cada una de sus actuaciones.

Incidencia y participación.

El I Plan Municipal contra la Violencia de Género considera imprescindible en el diseño de las políticas de igualdad y contra la violencia sobre las mujeres la participación de los recursos especializados y aquellos que atienden a las víctimas desde los diferentes ámbitos, de las organizaciones de mujeres, tejido asociativo local, ciudadanía y de forma prioritaria, las víctimas de la violencia machista.

La participación se concibe como metodología de trabajo y ello implica diseñar y facilitar procesos, instrumentos y recursos para su desarrollo.

El liderazgo municipal servirá como catalizador para la ciudadanía y su participación activa contra la violencia sobre las mujeres suponiendo un valor añadido al plan.

Transversalidad y globalidad.

La violencia sobre las mujeres es un problema global, social y de salud pública que requiere la colaboración e implicación desde todos los ámbitos, áreas municipales, instituciones con participación en la localidad, recursos técnicos y ciudadanía, junto con las víctimas o entidades que las representen.

Es un plan para la localidad, con actuaciones que han de desarrollarse en la misma, requiriendo un trabajo conjunto y transversal para alcanzar la intervención multidisciplinar.

Sensibilización y prevención.

La ciudadanía debe implicarse en el rechazo, condena y erradicación de la violencia sobre las mujeres por lo que es necesaria dotarla de instrumentos que permitan su detección precoz y no normalización de la misma a través de acciones de sensibilización y concienciación.

La prevención actúa sobre las causas de la violencia y los efectos, incidiendo en la educación, la formación y la capacitación, favoreciendo la transformación social desde la perspectiva de género.

Coordinación.

La intervención contra la violencia sobre las mujeres, requiere la actuación y participación de todos los agentes sociales y organismos implicados desde la coordinación para dar una respuesta integral eficaz. Es imprescindible la actuación coordinada y en red a través de la colaboración, información recíproca y transferencia de conocimientos.

Intervención integral, plural y respeto a la diversidad.

La atención y la intervención atenderá a la pluralidad y diversidad de las identidades de las víctimas, ya que no existe un perfil uniforme y se tendrá en cuenta a cada persona en su integridad y, por tanto, en su diversidad.

Si bien, el marco legal garantiza la protección y atención a todas las mujeres, la realidad evidencia que las diferentes situaciones de vulnerabilidad determinan el acceso e intervención por parte de los recursos y servicios. Se garantizará la atención multidisciplinar desde el respeto a la pluralidad y la diversidad teniendo en cuenta las características personales y circunstancias particulares de cada persona.

Autonomía y empoderamiento.

La atención en los casos de violencia implica un proceso de intervención multidisciplinar que tiene como finalidad la recuperación de la víctima y reparación del daño, siendo imprescindible apoyar y fomentar la capacidad de las mujeres y menores para la adopción de decisiones que definan su proceso de recuperación, fomentando la responsabilidad personal y el desarrollo de un proyecto vital que ponga en valor su capacidad de supervivencia y superación a través de la autonomía y recuperación de la autoestima.

Efectividad, eficacia y eficiencia en la prestación de los recursos y servicios.

La actuación municipal será rápida y eficaz propiciando la confianza de las víctimas y su entorno.

Transparencia.

La evaluación y el seguimiento del plan garantizará la rendición de cuentas a la que está obligado el Ayuntamiento y es la transparencia la que guiará la misma, trasladándose a la ciudadanía los avances que se produzcan respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fomento del buen trato y como se contribuye a esos logros con el dinero público, procurando que la ejecución y gestión del plan municipal sea transparente y bien comunicado.

5. LINEAS ESTRATÉGICAS.

En este apartado se presenta la estrategia de trabajo general-líneas y objetivos-, las aproximaciones conceptuales y los marcos explicativos de cada una de las líneas propuestas.

Además de otra información, para la elaboración de los marcos explicativos ha sido importante la sistematización del trabajo de reflexión estratégica realizada en la primera fase de elaboración del I Plan. Esta información, junto con los principios orientadores, establecen los criterios de intervención que orienta el plan.

El formato elegido para la presentación de las diferentes acciones, es preciso y común a todas las líneas y actividades, siendo el siguiente esquema:

Línea estratégica.

- o Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención.
- o Línea estratégica 2. Atención, detección, empoderamiento y reparación.
- o Línea estratégica 3. Coordinación y colaboración intermunicipal e institucional.

Las tres líneas propuestas están relacionadas, desde la coherencia y secuencialidad, con carácter de continuidad. Los objetivos y resultados previstos en cada una de ellas tienen efecto e incidencia sobre las otras.

Objetivo específico.

Define las pautas directoras para alcanzar cada uno de los retos previstos por las líneas estratégicas.

Objetivo operativo.

Determina las medidas a desarrollar para garantizar el alcance del objetivo específico y, por tanto, de las líneas estratégicas.

Personas y entidades destinatarias.

Aquellas personas, entidades, agentes, recursos, grupos poblaciones y colectivos a quienes está dirigida cada medida.

Áreas implicadas en la ejecución.

Definición de áreas de responsabilidad en el desarrollo de cada medida, distinguiendo entre responsable y colaborador. La responsabilidad del fomento o ejecución de la medida, recaerá siempre en un área/departamento municipal, requiriendo en la mayor parte de las ocasiones, de la colaboración de otros recursos o entidades pertenecientes a otras administraciones o niveles.

Período de ejecución.

El plan tiene un período de vigencia de cuatro años, distinguiendo entre medidas finalistas y de continuidad, siendo estas últimas las que se desarrollan durante todo el período y las finalistas las que se inician y ejecutan en su totalidad en un plazo determinado.

Presupuesto.

Cada medida requiere equipos técnicos y recursos materiales, siendo responsable de su financiación el Ayuntamiento, como administración promotora del Plan. Así, debe presupuestarse cada año y durante la vigencia del plan, una vez definidas las acciones, aquellas que implican coste e incluirla en el programa y área de gasto correspondiente.

Indicadores de proceso y resultado.

Se han definido indicadores de proceso y resultado, que sirven para monitorear a nivel cuantitativo y cualitativo todas las medidas propuestas y acciones para su desarrollo. Los indicadores son válidos para la evaluación intermedia y final.

Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, conciencia.

La violencia sobre las mujeres está reconocida desde todos los ámbitos como un problema estructural que atraviesa a toda la sociedad, siendo la actuación sobre la raíz del problema la solución al mismo. No podemos abordarla como cualquier otra forma de violencia sino atendiendo a su especificidad y su origen en la asimetría entre mujeres y hombres y la relación de poder imperante.

La intervención global e integral debe iniciarse desde la sensibilización y concienciación junto con la prevención con el objetivo de implementar el buen trato como regla y no como excepción. Son instrumentos o estrategias que, aún persiguiendo diferentes objetivos, se complementan.

La concienciación y la sensibilización tienen como finalidad la transformación de la opinión pública frente a la violencia sobre las mujeres y el posicionamiento social, contribuyendo a la creación de una sociedad libre de violencia.

La prevención gira en torno a la educación, capacitación y formación, tanto en el ámbito reglado como en no reglado, el sistema educativo, formación continua y hasta la formación para el empleo, en todas las etapas evolutivas y ámbitos. Del mismo modo, la capacitación y formación para todas las personas y equipos técnicos que intervienen con las víctimas y su entorno, facilitando las herramientas para una detección de situaciones de violencia y derivación a los recursos de atención e intervención especializada.

Promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la igualdad de género se combate la violencia sobre las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones, formando para transformar, incidiendo en los valores de las personas, a nivel individual y colectivo.

La definición de la primera línea estratégica aborda la sensibilización, prevención y concienciación desde la participación ciudadana e implicando a todos agentes sociales, organismos, entidades y áreas de actuación municipales, a la ciudadanía, contra la violencia sobre las mujeres.

Sensibilización: Visibilizando la problemática que implica la normalización y no condena de la violencia machista.

Prevención: Promoviendo el buen trato y la igualdad como valores imprescindibles para erradicar la violencia sobre las mujeres.

Concienciación: Promoción del compromiso político, social y técnico contra la violencia sobre las mujeres en todas sus

manifestaciones, habilitando espacios de encuentro y reflexión que de paso a la acción ciudadana.

El I Plan Municipal contra la Violencia y los siguientes se concibe como un instrumento que permitirá anticiparse a la situación de violencia, la previa al daño y a todo el proceso de intervención, recuperación y reparación del daño. Una herramienta de trabajo desde la sensibilización, prevención y concienciación.

Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención					
Acción		Período de Ejecución			
		2018	2019	2020	2021
1.1	Difusión y publicidad del I Plan Municipal contra la Violencia de Género de Valencia del Ventoso	X			
1.2	Creación de un espacio en la web o perfiles en redes del Ayuntamiento con contenidos específicos en violencia machista como espacio interactivo para consulta y comunicaciones relevantes, garantizando su accesibilidad y acciones específicas en la Universidad Popular	X	X	X	X
1.3	Promoción de programas y acciones de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía sobre la violencia machista en todas sus manifestaciones (Convenio de Estambul) y visibilizar el día municipal en el que los hombres se manifiestan contra la violencia de Género (21 de octubre)	X	X	X	X
1.4	Elaboración de estrategias que prevengan y combatan agresiones sexistas en eventos y celebraciones de Valencia del Ventoso	X	X	X	X
1.5	Colaboración y coordinación con las asociaciones de mujeres y que trabajen por la igualdad del municipio, con conocimiento y experiencia para el desarrollo de actividades de concienciación y formación para la ciudadanía y personal político	X		X	
1.6	Promoción de valores igualitarios entre la población joven y especialmente masculina de la localidad		X		X
1.7	Elaboración y difusión de una guía on line accesible y tablón de anuncios con información sobre los recursos municipales y derechos, para ciudadanía y víctimas sobre la violencia machista, así como la difusión de aquellas guías y documentos relacionados en el tema, elaboradas por otros organismos y entidades	X		X	
1.8	Fomento de la incorporación de medidas de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones laborales de Valencia del Ventoso, como otra forma de violencia y otras manifestaciones	X	X	X	X
1.9	Promoción de valores igualitarios e información sobre recursos e intervención municipal en casos de violencia machista con el personal técnico y político del Ayuntamiento		X		X
1.10	Declaración institucional y compromiso expreso del Ayuntamiento a favor de la igualdad y contra la violencia sobre las mujeres	X	X	X	X

Línea estratégica 2. Atención, detección, empoderamiento y reparación.

La violencia sobre las mujeres, en sus diferentes manifestaciones sigue estando oculta, por ello es imprescindible trabajar por mejorar la detección precoz de la situación que derivará en un problema ya que la intervención, aun siendo eficaz, evidencia el fracaso y el daño ya ocasionado.

La atención debe ser integral, para la recuperación y reparación del daño, y para la víctima y su entorno, con especial atención a las hijas e hijos, víctimas de la violencia vicaria. Es imprescindible abordar todas las variables y factores que condicionan e influyen en el proceso de salida de la situación de violencia en todas sus fases y las diferentes circunstancias de cada víctima, ya que las hay que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. La respuesta integral debe atender a todas las circunstancias y condicionantes.

La línea estratégica tiene como eje vertebrador garantizar la atención integral a las víctimas de violencia en cualquiera de sus formas y a todas aquellas mujeres y niñas y niños que se encuentren en situación de riesgo, teniendo como objeto la plena recuperación y reparación del daño.

Las diferentes medidas están orientadas a mejorar la atención directa a las mujeres víctimas y su entorno, además de implementar pautas de actuación conjunta y colaboración con otros recursos y programas.

Garantizamos la detección a través de la capacitación de equipos técnicos que deben anticiparse a situaciones de más gravedad.

La atención de calidad no se limita a la prestación de recursos y servicios si no que, desde una actitud empática y sin juzgar

ni cuestionar a las personas, se les acompañe en procesos de empoderamiento, recuperación y reparación. Implica el reconocer que son víctimas titulares de derechos.

La recuperación de las mujeres y menores y la reparación del daño se refieren a la necesidad de un proceso continuado en el que puedan adquirir las herramientas necesarias para no volver a sufrir en un futuro una nueva situación de violencia, es decir, que sean capaces de identificar actitudes, comportamientos y situaciones que supongan el inicio del ciclo de la violencia para no reproducirlas.

La reparación implica activar procesos personales de las mujeres que han enfrentado o enfrentan violencia machista para reconstruir sus proyectos de vida. Por lo tanto, es necesario legitimar y dignificar el estatus de víctima para que las mujeres que enfrentan violencia machista puedan realizar un proceso de reparación adecuado a sus necesidades.

Y el empoderamiento se aborda como una herramienta básica en el proceso a través del trabajo individual y grupal orientados a que las mujeres recuperen su autoestima, autonomía y seguridad para orientar sus vidas como sujetas activas de las mismas.

Por tanto, esta línea estratégica tiene como finalidad proporcionar una atención más prolongada y continuada en el tiempo, dando especial importancia a los procesos de empoderamiento y recuperación, entendiendo que la atención debe ser integral y sostenible en el tiempo, entendida como un proceso secuencial desde el inicio hasta el final, que se produce con la reparación del daño.

Línea estratégica N.º 2. Atención, detección, empoderamiento y reparación					
Acción		Período de Ejecución			
		2018	2019	2020	2021
2.1	Diseño o adaptación de algún documento o guía ya existente, o adaptación de un protocolo de derivación municipal y actuación que incluya a los servicios sanitarios, educativos y tejido asociativo de Valencia del Ventoso que incluya pautas de coordinación ya desarrolladas en la localidad. Diseño de un Procedimiento de Actuación interinstitucional en Casos de Muerte.	X			
2.2	Evaluación conjunta de la derivación y atención prestada y ofrecida a las víctimas de violencia machista de Valencia del Ventoso desde todos los recursos	X		X	
2.3	Adecuación de la atención prestada por los recursos municipales en colaboración con los mancomunados a las formas de violencia reconocidas por el Convenio de Estambul y acciones de información sobre las mismas a los diferentes recursos implicados	X	X	X	X
2.4	Difusión y fomento del conocimiento de los diferentes protocolos de intervención sectoriales sobre violencia aplicables a nivel municipal y autonómico en todos los recursos y entidades locales que atienden de forma específica o indirecta a las víctimas de violencia machista		X		X
2.5	Identificación y análisis continuo de necesidades de los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad y demandas desde la perspectiva de género durante la vigencia del Plan	X		X	
2.6	Creación o adaptación de algún documento ya existente, y difusión de una guía o documento informativo sobre acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral para el tejido empresarial de Valencia del Ventoso y difusión pública del mismo		X	X	X
2.7	Recogida y sistematización única y compatible e integrable en VIOGEN y ATCVIOGEN del tratamiento en las áreas municipales de la violencia machista.	X			
2.8	Fomento de la creación de un grupo de acompañamiento víctimas de violencia machista		X		
2.9	Creación de una red de voluntariado municipal para la detección de posibles casos de violencia y acompañamiento tutelado por los recursos especializados		X		
2.10	Fomento de la empleabilidad de las víctimas de violencia machista a través de la derivación a los recursos especializados en el marco de la coordinación interinstitucional con seguimiento a través del recurso municipal	X	X	X	X

Línea estratégica 3. Coordinación y colaboración intermunicipal e institucional.

La atención integral solo puede desarrollarse desde la coordinación y colaboración entre los diferentes servicios, agentes, entidades y administraciones que intervienen en la atención de las mujeres y menores. El proceso aborda el apoyo, acompañamiento y sistematización de los diferentes procesos que serán la base de las políticas públicas de igualdad.

Erradicar la violencia sobre las mujeres, requiere de concienciación social y posicionamiento sin fisuras contra cualquiera de sus manifestaciones, pero un elemento básico y fundamental es la coordinación y la colaboración intermunicipal e interinstitucional desde la interseccionalidad de género y la intervención multidisciplinar.

Las medidas persiguen el establecimiento de mecanismos de colaboración y comunicación eficaces y fluidos siendo imprescindible el conocimiento de la realidad y de las diferentes formas que aborda la violencia sobre las mujeres a través de la investigación para diseñar actuaciones adaptadas las nuevas necesidades y situaciones de violencia.

Línea estratégica N.º 3. Coordinación y colaboración intermunicipal e institucional					
Acción		Período de ejecución			
		2018	2019	2020	2021
3.1	Diseño de modelos de recogida de datos unificados y en concordancia con ACTIVIOGEN, VIOGEN, SIRAJ y los utilizados por SSBASE, PAF y Agentes de Igualdad SEXPE	X			
3.2	Análisis de los datos recogidos con el fin de detectar otras formas de violencia machista de Valencia del Ventoso, como prostitución, trata, violencia sexual y acoso sexual y por razón de sexo y propuesta de medidas para prevención e intervención a nivel municipal	X		X	
3.3	Realización en coordinación con el resto de recursos de un seguimiento de los itinerarios de intervención aplicados con las víctimas de la localidad	X	X	X	X
3.4	Incorporación de la Policía Local y Municipal al sistema de seguimiento ATCVIOGEN o información periódica sobre el seguimiento de las víctimas de la localidad		X		X
3.5	Apoyo técnico a asociaciones de la localidad que desarrollen acciones del presente plan y trabajen con mujeres en situación de especial vulnerabilidad	X		X	
3.6	Diseño, en colaboración con todos los agentes sociales y recursos, de un protocolo para facilitar la denuncia de la violencia machista e información del procedimiento judicial y policial. Mesa de valoración en casos de asesinato machista en la localidad y en aquellos casos en los que la comisión lo considere necesario	X			
3.7	Solicitud de ayudas y subvenciones a organismos supramunicipales y otras administraciones para el desarrollo de acciones concretas. E informar a las asociaciones locales de convocatorias en las que puedan participar.	X	X	X	X
3.8	Colaboración con entidades y asociaciones, así como recursos que organicen actividades de prevención y atención a las víctimas de violencia machista en la localidad	X	X	X	X
3.9	Difusión de buenas prácticas en relación a la detección, prevención, sensibilización, intervención, recuperación y reparación a las víctimas desarrolladas en otras localidades		X		X
3.10	Fomento de la incorporación a los centros educativos de la localidad y centros de salud de una persona que colabore a través de convenio para el impulso de medidas de detección y atención así como fomento de la igualdad real	X	X	X	X

6. CUADRO DE ACCIONES.

Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención							
Objetivo ESPECÍFICO:							
Trabajar en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la sensibilización, concienciación y prevención en todos los ámbitos municipales fomentando la implicación de la ciudadanía de Valencia del Ventoso contra la violencia machista							
Objetivos OPERATIVOS							
Concienciar a la población de Valencia del Ventoso sobre la necesidad de defender la igualdad entre mujeres y hombres como un valor y un derecho							
Promover la educación no formal en materia de igualdad y buen trato							
Fomentar la participación de la población de Valencia del Ventoso en la construcción de un municipio libre de violencia							
Involucrar a los hombres de Valencia del Ventoso por un municipio igualitario							
Acción	Indicadores	Personas/Entidades destinatarias	Áreas implicadas en ejecución	Período de ejecución			
				2018	2019	2020	2021

Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención								
1.1	Difusión y publicidad del I Plan Municipal contra la Violencia de Género de Valencia del Ventoso	N.º de jornadas de difusión y presentación	Personal Ayuntamiento	Alcaldía	X			
		N.º de personas asistentes desagregadas por sexo	Ciudadanía Tejido Asociativo	Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad				
		Medios de difusión utilizados	Personal Mancomunidad					
1.2	Creación de un espacio en la web o perfiles en redes del Ayuntamiento con contenidos específicos en violencia machista como espacio interactivo para consulta y comunicaciones relevantes, garantizando su accesibilidad y acciones específicas en la Universidad Popular	N.º de entradas	Personal Ayuntamiento Ciudadanía Tejido Asociativo	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X	X	X	X
		N.º de visitas	Personal Mancomunidad	Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		N.º de consultas		Universidad Popular				
1.3	Promoción de programas y acciones de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía sobre la violencia machista en todas sus manifestaciones (Convenio de Estambul) y visibilizar el día mundial en el que los hombres se manifiestan contra la violencia de Género (21 de octubre)	N.º de acciones	Ciudadanía	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X	X	X	X
		N.º de talleres y cursos realizados	Tejido Asociativo Consejo de Participación					
		N.º de personas participantes desagregados por sexo						
		Programación anual		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración del personal participante y organizador						
Contenidos de las acciones								
1.4	Elaboración de estrategias que prevengan y combatan agresiones sexistas en eventos y celebraciones de Valencia del Ventoso	N.º reuniones de coordinación	Ciudadanía Tejido Asociativo	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X	X	X	X
		N.º de acciones de denuncia	Personal político					
		N.º de personas participantes desagregadas por sexo		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración del personal participante y organizador						

Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención								
1.5	Colaboración y coordinación con las asociaciones de mujeres y que trabajen por la igualdad del municipio, con conocimiento y experiencia para el desarrollo de actividades de concienciación y formación para la ciudadanía y personal político	N.º de actividades programadas en colaboración	Ciudadanía Tejido Asociativo Personal político	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X		X	
		N.º de personas participantes desagradas por sexo		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración del personal participante y organizador						
1.6	Promoción de valores igualitarios entre la población joven y especialmente masculina de la localidad	N.º de acciones	Población Joven Población Masculina	Ayuntamiento responsable de Igualdad		X		X
		N.º de hombres participantes	Consejo de Participación	Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración del personal participante y organizador						
1.7	Elaboración y difusión de una guía on line accesible y tablón de anuncios con información sobre los recursos municipales y derechos, para ciudadanía y víctimas sobre la violencia machista, así como la difusión de aquellas guías y documentos relacionados en el tema, elaboradas por otros organismos y entidades	N.º de visitas	Ciudadanía	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X		X	
		N.º de consultas		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad y Servicios Sociales de Base				
		Valoración del personal participante y organizador		Programa Atención Familias				
1.8	Fomento de la incorporación de medidas de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones laborales de Valencia del Ventoso, como otra forma de violencia y otras manifestaciones	N.º de acciones informativas	Tejido empresarial	Ayuntamiento responsable de Igualdad y Agencia de Empleo y Desarrollo Local	X	X	X	X
		N.º de acciones implementadas en las empresas	Autónomos / Autónomas					
		N.º de empresas participantes	Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad					
		Valoración del personal participante y organizador						

Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención									
1.9	Promoción de valores igualitarios e información sobre recursos e intervención municipal en casos de violencia machista con el personal técnico y político del Ayuntamiento	N.º de acciones desarrolladas	Personal técnico y personal político del Ayuntamiento	Ayuntamiento responsable de Igualdad		X		X	
		N.º de personas participantes desagregadas por sexo							
		Contenidos de acciones formativas e informativas							
		Valoración del personal participante y organizador							
1.10	Declaración institucional y compromiso expreso del Ayuntamiento a favor de la igualdad y contra la violencia sobre las mujeres	Plan de Igualdad Interno	Personal técnico y personal político del Ayuntamiento	Alcaldía	X	X	X	X	
		Plan de Igualdad Externo							
		Protocolo de actuación contra el acoso	Ciudadanía	Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad					
		N.º de declaraciones institucionales y manifestaciones de rechazo y condena contra la violencia							

Línea estratégica N.º 2. Atención, detección, empoderamiento y reparación

Objetivo ESPECÍFICO:
Asegurar la accesibilidad a la atención integral de las víctimas de violencia machista y en riesgo de serlo a través del empoderamiento y la reparación.
Objetivos OPERATIVOS
Consolidar el trabajo en red a nivel municipal y mancomunado con instituciones supramunicipales y nacionales con presencia en la Comunidad Autónoma. Garantizar el acceso a todos los recursos y servicios municipales, supramunicipales, autonómicos y nacionales a las víctimas de violencia machista de Valencia del Ventoso. Promover la reparación de las mujeres víctimas de violencia machista a través del empoderamiento individual y colectivo.

Acción		Indicadores	Personas/Entidades destinatarias	Áreas implicadas en ejecución	Período de ejecución			
					2018	2019	2020	2021
2.1	Diseño o adaptación de algún documento o guía ya existente, o adaptación de un protocolo de derivación municipal y actuación que incluya a los servicios sanitarios, educativos y tejido asociativo de Valencia del Ventoso que incluya pautas de coordinación ya desarrolladas en la localidad. Diseño de un Procedimiento de Actuación interinstitucional en Casos de Muerte.	Protocolo derivación (si/no)	Ciudadanía Recursos de atención e intervención	Alcaldía	X			
		N.º de recursos/entidades participantes		Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad				
		Procedimiento interinstitucional						
		Medios de difusión utilizados						
2.2	Evaluación conjunta de la derivación y atención prestada y ofrecida a las víctimas de violencia machista de Valencia del Ventoso desde todos los recursos	N.º de personas víctimas encuestadas	Recursos Mancomunidad Recursos ayuntamiento Policía municipal/local Guardia Civil Servicios Sanitarios Servicios Educativos	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X		X	
		N.º de recursos evaluados		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		N.º de personal técnico participante desagregado por perfil y sexo						
		Valoración del personal participante y organizador						
2.3	Adecuación de la atención prestada por los recursos municipales en colaboración con los mancomunados a las formas de violencia reconocidas por el Convenio de Estambul y acciones de información sobre las mismas a los diferentes recursos implicados	N.º de reuniones	Ciudadanía Recursos Mancomunados Recursos ayuntamiento Policía municipal/local Guardia Civil Servicios Sanitarios Servicios Educativos	Alcaldía	X	X	X	X
		Aportaciones de las y los profesionales participantes		Ayuntamiento responsable de Igualdad				
		Nº acciones formativas						
		Recursos participantes						
		Declaración institucional de reconocimiento y atención a todas las formas de violencia						
				Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad	X		X	

Acción		Indicadores	Personas/Entidades destinatarias	Áreas implicadas en ejecución	Período de ejecución			
					2018	2019	2020	2021
2.4	Difusión y fomento del conocimiento de los diferentes protocolos de intervención sectoriales sobre violencia aplicables a nivel municipal y autonómico en todos los recursos y entidades locales que atienden de forma específica o indirecta a las víctimas de violencia machista	N.º reuniones de información	Recursos Mancomunidad Recursos del Ayuntamiento Servicios Sanitarios Servicios Educativos Policía Local/Municipal	Ayuntamiento responsable de Igualdad y Seguridad Local Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad		X		X
		Recursos en los que se han presentado los diferentes protocolos						
		N.º de personas participantes desagregadas por sexo						
		Valoración del personal participante y organizador						
2.5	Identificación y análisis continuo de necesidades de los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad y demandas desde la perspectiva de género durante la vigencia del Plan	N.º de estudios realizados	Ciudadanía	Ayuntamiento responsable de Igualdad Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad Programa de Atención a las Familias Servicios Sociales de Base	X		X	
		Resultados de los análisis						
		Necesidades identificadas						
		Colectivos identificados						
2.6	Creación o adaptación de algún documento ya existente, y difusión de una guía o documento informativo sobre acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral para el tejido empresarial de Valencia del Ventoso y difusión pública del mismo	N.º de visitas y ejemplares del documento guía	Ciudadanía Tejido empresarial	Ayuntamiento responsable de Igualdad Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad		X	X	X
		N.º de casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados						
2.7	Recogida y sistematización única y compatible e integrable en VIOGEN y ATCVIOGEN del tratamiento en las áreas municipales de la violencia machista.	Fichas informativas y de recogida de información	Áreas Ayuntamiento	Alcaldía Ayuntamiento responsable de Igualdad Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad	X			
		N.º de fichas repartidas y cumplimentadas						
		Valoración del personal participante y organizador						

Acción		Indicadores	Personas/Entidades destinatarias	Áreas implicadas en ejecución	Período de ejecución			
					2018	2019	2020	2021
2.8	Fomento de la creación de un grupo de acompañamiento víctimas de violencia machista	N.º de mujeres que conforman el grupo	Victimas de violencia machista de Valencia del Ventoso	Ayuntamiento responsable de Igualdad		X		
		N.º de reuniones desarrolladas		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Perfil de las mujeres que conforman el grupo						
		Valoración del personal participante y organizador						
2.9	Creación de una red de voluntariado municipal para la detección de posibles casos de violencia y acompañamiento tutelado por los recursos especializados	N.º de acciones de formación al voluntariado desarrolladas	Ciudadanía Tejido Asociativo	Ayuntamiento responsable de Igualdad		X		
		N.º de personas voluntarias capacitadas		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración del personal participante y organizador						
2.10	Fomento de la empleabilidad de las víctimas de violencia machista a través de la derivación a los recursos especializados en el marco de la coordinación interinstitucional con seguimiento a través del recurso municipal	N.º de mujeres víctimas atendidas	Ciudadanía	Agencia de Empleo y Desarrollo Local	X	X	X	X
		N.º de mujeres participantes en itinerarios de inserción						
		N.º de mujeres víctimas empleadas		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración del personal participante y organizador						

Línea estratégica N.º 3. Coordinación y colaboración intermunicipal e institucional
Objetivo ESPECÍFICO:
Reforzar y potenciar la coordinación y colaboración entre las administraciones locales y con otras autonómicas y supraautonómicas que prestan servicios de atención e intervención con víctimas de violencia machista.
Objetivos OPERATIVOS
Fomentar el mantenimiento y mejora de los recursos y mecanismos de colaboración entre los diferentes recursos e instituciones que trabajan contra la violencia machista en el municipio

Acción		Indicadores	Personas/Entidades destinatarias	Áreas implicadas en ejecución	Período de ejecución			
					2018	2019	2020	2021
3.1	Diseño de modelos de recogida de datos unificados y en concordancia con ACTIVIOGEN, VIOGEN, SIRAJ y los utilizados por SSBASE, PAF y Agentes de Igualdad SEXPE	N.º de modelos diseñados	Recursos de atención e intervención	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X			
		N.º de recursos/entidades que recogen datos		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
				Servicios Sociales de Base				
				Programa de Atención a la Familias				
				Punto de Atención Psicológica				
				Agentes de Igualdad para el Empleo/ SEXPE				
3.2	Análisis de los datos recogidos con el fin de detectar otras formas de violencia machista de Valencia del Ventoso, como prostitución, trata, violencia sexual y acoso sexual y por razón de sexo y propuesta de medidas para prevención e intervención a nivel municipal	N.º de mujeres identificadas	Ciudadanía	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X		X	
		Formas de violencia detectadas		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		N.º de Medidas propuestas						
3.3	Realización en coordinación con el resto de recursos de un seguimiento de los itinerarios de intervención aplicados con las víctimas de la localidad	N.º de seguimientos realizados	Víctimas de la localidad	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X	X	X	X
		Recursos participantes en el seguimiento		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
3.4	Incorporación de la Policía Local y Municipal al sistema de seguimiento ATCVIOGEN o información periódica sobre el seguimiento de las víctimas de la localidad	Incorporación de la Policía Local/Municipal	Víctimas de la localidad	Ayuntamiento responsable de Igualdad y Seguridad Local		X		X
		N.º de casos seguidos		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				

Acción		Indicadores	Personas/Entidades destinatarias	Áreas implicadas en ejecución	Período de ejecución			
					2018	2019	2020	2021
3.5	Apoyo técnico a asociaciones de la localidad que desarrollen acciones del presente plan y trabajen con mujeres en situación de especial vulnerabilidad	N.º de asociaciones solicitantes	Tejido Asociativo	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X		X	
		N.º de sesiones de apoyo técnico		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración de las entidades participantes						
3.6	Diseño, en colaboración con todos los agentes sociales y recursos, de un protocolo para facilitar la denuncia de la violencia machista e información del procedimiento judicial y policial. Mesa de valoración en casos de asesinato machista en la localidad y en aquellos casos en los que la comisión lo considere necesario	Protocolo diseñado	Recursos de Intervención y atención	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X			
		N.º de agentes y recursos participantes		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad y recursos mancomunados				
		Mesa de Valoración Constituida						
		N.º sesiones						
		N.º personas participantes desagregadas por sexo						
		Valoración de personas participantes y organizadoras						
3.7	Solicitud de ayudas y subvenciones a organismos supramunicipales y otras administraciones para el desarrollo de acciones concretas. E informar a las asociaciones locales de convocatorias en las que puedan participar.	N.º de subvenciones y ayudas solicitadas	Ciudadanía	Alcaldía	X	X	X	X
		N.º de subvenciones y ayudas concedidas		Ayuntamiento responsable de Igualdad				
		N.º de acciones implementadas del plan a través de esas ayudas						
3.8	Colaboración con entidades y asociaciones, así como recursos que organicen actividades de prevención y atención a las víctimas de violencia machista en la localidad	N.º de entidades y asociaciones	Tejido Asociativo	Ayuntamiento responsable de Igualdad	X	X	X	X
		N.º de acciones desarrolladas						
		N.º de personas participantes desagregadas por sexo						
		Valoración del personal participante y organizador						

Acción		Indicadores	Personas/Entidades destinatarias	Áreas implicadas en ejecución	Período de ejecución			
					2018	2019	2020	2021
3.9	Difusión de buenas prácticas en relación a la detección, prevención, sensibilización, intervención, recuperación y reparación a las víctimas desarrolladas en otras localidades	N.º de buenas prácticas difundidas	Ciudadanía Tejido Asociativo	Ayuntamiento responsable de Igualdad		X		X
		N.º de consultas realizadas		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración del personal participante y organizador						
		Medios de Difusión						
3.10	Fomento de la incorporación a los centros educativos de la localidad y centros de salud de una persona que colabore a través de convenio para el impulso de medidas de detección y atención así como fomento de la igualdad real	Centro Educativo	Ámbito Educativo y Ámbito sanitario	Ayuntamiento. Área de Igualdad	X	X	X	X
		Centro de Salud						
		N.º de casos detectados		Colabora: Oficina de Igualdad Mancomunidad				
		Valoración del personal participante y organizador						

7. GOBERNANZA DEL PLAN.

Se entiende por gobernanza el plan el modelo de gestión los procesos de trabajo y estructuras implantadas para garantizar una correcta aplicación de las medidas previstas y desarrollo de las líneas estratégicas.

El sistema de gestión que implica la gobernanza del plan, define el marco de participación de los diferentes agentes implicados en la consecución de los objetivos de igualdad propuestos, con la finalidad de diseñar y consensuar estrategias comunes que fomenten la transformación de la gestión municipal respecto a las políticas de igualdad.

La participación, colaboración y coordinación son requisitos imprescindibles para implementar enfoques transversales de trabajo en la gestión local.

La concreción de la gobernanza del Plan se desarrolla en los siguientes apartados:

- o Premisas básicas de partida.
- o Identificación de agentes y estructuras de coordinación.
- o Procesos de trabajo.
- o Sistema de seguimiento y evaluación.

Forma parte de las premisas, el enfoque transformador de las políticas municipales, al tomar decisiones que apuntan hacia factores estructurales que sustentan la desigualdad entre mujeres y hombres y como consecuencia, la violencia, siendo necesaria actuar sobre las causas y no solo compensar los efectos de las mismas.

La participación y objetivos compartidos implican la necesidad de crear espacios comunes para el diálogo y la coordinación estimulando el trabajo colaborativo y participativo a través de actuaciones procedimentadas que proporcionen una imagen sólida y homogénea contra la violencia sobre las mujeres y la desigualdad de género. La implicación en la consolidación de la transversalidad incide de forma positiva en la incorporación del principio de igualdad y no violencia en las políticas públicas municipales.

Se trata de situar a las personas en el centro de las políticas y reconocer la igualdad de oportunidades como elemento de

transformación de las políticas a nivel local. Las estructuras de coordinación son instrumentos que contribuyen al empoderamiento de todas las propuestas realizadas desde los diferentes niveles de participación, permitiendo en análisis de la relación entre las desigualdades existentes y la forma de hacer política municipal.

Para que el plan municipal se integre como estrategia general asumida por el Ayuntamiento es imprescindible identificar previamente a quienes deben participar y definir la estructura de coordinación y la responsabilidad de cada agente en la implementación.

- o Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad.
- o Representación Política.
- o Representación Técnica.
- o Representación Civil.
- o Recursos mancomunados intervinientes en procesos de atención e intervención.
- o Representación Institucional.
- o Grupo externo de contraste: Personas expertas que aporten visiones sobre la implementación y desarrollo de las medidas.

Estas estructuras, además de garantizar el desarrollo de las programaciones, tendrán como misión garantizar las condiciones mínimas y mecanismos de participación necesarios para una implantación óptima y eficaz del I Plan Municipal contra la Violencia, materializándose en la COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD.

Representación Institucional	Difunde, garantiza compromisos y recursos.
COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD	Elabora y aprueba programas Hace seguimiento y evaluación Garantiza coordinación y agendas de trabajo. Articula los grupos transversales de trabajo.
COLECTIVOS FEMINISTAS ORGANIZACIONES POR LA IGUALDAD Y OTRAS ASOCIACIONES Y ENTIDADES DE LA LOCALIDAD	Hace propuestas. Hace seguimiento y contraste a través de la rendición de cuentas.
GRUPOS EXTERNOS DE CONTRASTE	Facilitan el diseño y el control del cumplimiento de objetivos y el diálogo entre las líneas de intervención.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En este apartado se abordan los diferentes procesos a seguir para alcanzar los objetivos del plan municipal contra la violencia de género a través de la planificación estratégica en tres fases:

Planificación Ejecución Seguimiento y Evaluación

La PLANIFICACIÓN afecta a los mecanismos que garantizarán las condiciones básicas que permiten alcanzar los resultados anuales previstos para cada medida lo que implica:

- o Activación de estructuras de coordinación y participación.
- o Diseño de acciones formativas e informativas iniciales para la comisión transversal de igualdad con el objetivo de generar competencia técnica.
- o Elaboración de herramientas de seguimiento y evaluación interna.
- o Definición del plan de comunicación de los resultados de la evaluación.

El Plan municipal, por su carácter director necesita el compromiso político y dotación de recursos necesarios para su ejecución, pero, requiere un sistema de seguimiento y evaluación eficaces que permitan analizar tanto los avances como

dificultades que surjan durante el desarrollo y ejecución de las medidas. Este planteamiento, permitirá establecer mejoras y ajustes.

El SEGUIMIENTO y evaluación son fundamentales en la implementación del plan. El seguimiento tendrá carácter anual a partir de los informes y análisis de los indicadores de proceso y resultado, de carácter cualitativo y cuantitativo.

Esta revisión anual permitirá verificar lo que se ha realizado con respecto a los resultados anuales previstos inicialmente, hacer reajustes, si fuera necesario, y apoyar la toma de decisiones en cuanto a la continuidad o no de algunas medidas o la redefinición de otras.

El objetivo del seguimiento es la de proporcionar información que permita identificar el grado de ejecución de las medidas programadas, los factores que la favorecen y los que son susceptibles de mejora. Ha de ser un sistema flexible que acompañe al plan en todo el periodo de su desarrollo y debe adaptarse a las necesidades que se vayan generando a lo largo de la implementación del mismo.

La información que proporciona el proceso de seguimiento se refiere a:

- o Lo que se ha realizado y cómo.
- o El grado de cumplimiento de las medidas.
- o Las fortalezas y debilidades encontradas en el desarrollo de las medidas y en el proceso de implementación.
- o El funcionamiento y utilidad de los mecanismos de coordinación y de la comisión.

Para llevar a cabo el seguimiento se tendrán en cuenta dos tipos de indicadores que facilitan la información relacionada con el grado de cumplimiento de las medidas y la eficacia del proceso utilizado para la gobernanza del plan.

Los indicadores de realización son los que sistematizan la recogida de información relacionada con el grado de ejecución de las actuaciones que contiene el plan. Estos indicadores están definidos y aparecen en el plan acompañando a cada una de las medidas.

Los indicadores de proceso son los que dan información sobre los procedimientos de trabajo, para conocer sus fortalezas y debilidades, es decir, informan sobre la eficacia del modelo de gestión establecido. Dichos indicadores están relacionados con:

- o Grado de compromiso de los diferentes agentes implicados con la ejecución de las actuaciones que son de responsabilidad.
- o Grado de funcionamiento y valoración de los canales de comunicación y asesoramiento entre los agentes implicados y de las estructuras de coordinación.
- o Funcionalidad del procedimiento de recogida de la información de lo ejecutado y de las herramientas diseñadas para tal fin, así como el sistema establecido para realizar el seguimiento.
- o Adecuación de los recursos para su desarrollo (presupuesto ejecutado, personal implicado...).
- o Identificación de los elementos de éxito y de las dificultades encontradas en lo que se refiere a contenidos, agentes y procesos.

El procedimiento para realizar el seguimiento tiene las siguientes fases:

- o Elaboración, consenso y revisión de herramientas que permitan recoger los datos de forma homogénea.
- o Elaboración de informe de seguimiento: El área responsable de igualdad del Ayuntamiento, a partir de la información proporcionada por los diferentes agentes responsables, elaborará un informe de seguimiento sobre la ejecución de las medidas. El documento realizará un análisis, a través de los indicadores de proceso, el grado de cumplimiento de las medidas y en qué grado se está dando respuesta a cada una de las necesidades que justificaron las diferentes medidas, elementos que han facilitado su ejecución y factores que las han dificultado, así como las propuestas de mejora que estimen necesarias para otras programaciones.
- o Presentación y debate con grupos expertos externos de contraste: los resultados del informe se deben debatir con grupos de personas expertas con el fin de redefinir objetivos, propuestas de mejora e identificación de nuevas necesidades que se hayan detectado durante el período informado.

o Aprobación del informe y rendición de cuentas: El informe de seguimiento se presentará a la Comisión Transversal de Igualdad para su aprobación y rendición de cuentas a la ciudadanía.

El proceso descrito tiene carácter de evaluación continua que es la base para la mejora del plan municipal contra la violencia de género y permitirá hacer modificaciones en los procesos de trabajo, rentabilizando recursos y avanzando hacia los resultados previstos.

La EVALUACIÓN del plan facilitará una visión global de todo lo realizado, resultados, impacto e incidencia durante todo el período de vigencia y se basará en el seguimiento periódico ya realizado que permite acumular información sobre el cumplimiento de las medidas.

La evaluación final (cuantitativa y cualitativa) tiene como finalidad definir acciones futuras y valorar los resultados que la ejecución del plan ha tenido respecto la integración de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la gestión de la política municipal y conocer la incidencia en la disminución de la discriminación de género. La evaluación final no es una medición del final de proceso sino herramienta para la toma de decisiones estratégicas de cara al futuro.

La evaluación facilita información sobre la incidencia que ha producido el desarrollo del plan y las carencias detectadas, analizando:

- o Grado de cumplimiento de las medidas programadas para cada línea estratégica.
- o Resultados obtenidos en función del cumplimiento de objetivos y el impacto de género.
- o Aspectos de mejora y líneas de intervención de cara al futuro.

La evaluación pone el foco en los resultados y los procesos de trabajo, dos dimensiones de los que se obtiene información a través de los indicadores.

Respecto al proceso de implantación y ejecución del plan, los indicadores tienen que proporcionar información sobre los procedimientos y estructuras utilizadas en las diferentes fases de desarrollo del plan municipal y su funcionamiento.

En cuanto a los resultados y el impacto, los indicadores de resultado tienen que informar sobre el cumplimiento de los objetivos del plan, comparando estos con los resultados obtenidos, y de los obstáculos encontrados en su ejecución.

Los indicadores de impacto tienen que mostrar la efectividad del plan, sus logros respecto al avance en la igualdad de género. El establecimiento de indicadores de proceso, resultado e impacto para la evaluación final del plan requiere de un diseño que debe ser consensuado por el área de igualdad y los diferentes agentes de nivel técnico que intervienen en su ejecución, de manera que exista un acuerdo en cuanto a lo que se quiere evaluar, la disponibilidad de las fuentes de información, así como de los criterios que determinan un resultado satisfactorio y positivo del plan. Por ello, en este documento se recogen exclusivamente los aspectos que se deben considerar a la hora de diseñar dichos indicadores, dejando la concreción de los mismos a la estructura técnica del plan municipal.

Indicadores de proceso
Información de tipo cualitativo relacionada con: <ul style="list-style-type: none"> • Grado de implicación y compromiso de los agentes responsables y colaboradores. • Valoración del funcionamiento de las estructuras creadas para el desarrollo del plan y de su coordinación. • Grado de satisfacción de los agentes implicados con el sistema de gestión. • Grado de adecuación de los recursos humanos, infraestructura y financieros a los objetivos y actuaciones del plan. • Grado de la recogida de información sobre la realización de las actuaciones para los seguimientos anuales • Utilidad de las herramientas de recogida de la información. • Elementos favorecedores del éxito del plan. • Tipo de dificultades encontradas en la gestión y soluciones adoptadas. • Grado de participación y aportes del grupo experto de contraste externo.
Indicadores de resultado

Indicadores de proceso
Información cuantitativa y cualitativa relacionada con: <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos operativos y específicos. • Líneas estratégicas con mayor grado de cumplimiento y mayor potencial transformador. • Grado de competencia y capacitación alcanzado por la organización para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades. • Grado de integración de la transversalidad de género y la interseccionalidad en la gestión administrativa y en el desarrollo de políticas sectoriales. • Grado de permanencia- sostenibilidad- de los cambios logrados. • Percepción de los agentes internos implicados en cuanto a los resultados.
Indicadores de impacto
El periodo de vigencia del plan municipal es lo suficientemente amplio como para poder medir el impacto de género real que sus actuaciones han tenido, pero es importante tener una visión de los cambios que se hayan podido producir desde su puesta en marcha. Para ello, se tendrá en cuenta la información cuantitativa y cualitativa aportada por las diferentes fuentes (internas y externas).

Hay que considerar la forma en la que se va a realizar, es decir, cómo y quiénes lo van a hacer, es decir, el PROCEDIMIENTO de Evaluación:

- o Diseño de un plan de evaluación para identificar las cuestiones claves de la evaluación, sistematizar y estructurar la recogida de la información cuantitativa y cualitativa relacionada con el cumplimiento de las actuaciones, de los objetivos y al proceso de ejecución.
- o Definición y análisis de los marcos interpretativos de la información recopilada ex profeso para la evaluación final, que completará la obtenida en los informes de seguimiento anuales.
- o Elaboración del informe de evaluación final, que dará cuenta, además de la descripción del proceso metodológico, de los logros alcanzados, las propuestas de mejora y los factores de éxito que deberán tenerse en cuenta para futuras planificaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- o Devolución y debate de los resultados al conjunto de agentes implicados en el proceso.

Este proceso ha de concebirse como un proceso participativo en el que intervengan desde el principio los diferentes agentes implicados en el desarrollo del plan.

El Ayuntamiento en su papel de impulsor de las políticas de igualdad, se encargará de dirigir el proceso de evaluación, diseñando el plan de trabajo y definiendo la información que se tiene que recopilar en base a los indicadores que se establezcan de forma consensuada con los grupos expertos y la Comisión transversal de igualdad.

Las conclusiones del proceso de evaluación se recogerán en un informe final que se presentará en el pleno o junta de gobierno-para su conocimiento y aprobación y se impulsará la difusión, comunicación y rendición de cuentas de esta información.

Cuadro de responsabilidades

Proceso	Responsabilidades	
Planificación	Puesta en marcha	Área de Igualdad-Ayuntamiento
	Programación anual	Comisión Transversal de Igualdad
Ejecución y desarrollo	Área de Igualdad-Ayuntamiento Comisión Transversal de Igualdad Agentes de colaboración	
Seguimiento y evaluación	Área de Igualdad-Ayuntamiento Comisión Transversal de Igualdad Agentes de colaboración Grupos personas expertas	

9. ESTIMACION ECONÓMICA.

La dotación económica para el desarrollo de medidas, programas y proyectos, las legitima y garantiza su sostenibilidad. El Plan Municipal contra la Violencia de Género, contempla treinta medidas sin coste la mayor parte de ellas sin que suponga

modificación alguna sobre el presupuesto anual en las diferentes áreas de gasto:

ÁREA DE GASTO 1. SERVICIOS PÚBLICOS.

ÁREA DE GASTO 2. ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL.

ÁREA DE GASTO 3: PRODUCCIÓN DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE.

ÁREA DE GASTO 4: ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO.

ÁREA DE GASTO 9: ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL.

ÁREA DE GASTO 0: DEUDA PÚBLICA.

No obstante, y con el objetivo de garantizar el pleno desarrollo del plan y su implementación, se recomienda integrar la perspectiva de género en los programas del presupuesto del Ayuntamiento que implica tener en cuenta que el proceso de socialización diferenciada y jerarquizada de mujeres y hombres.

La socialización de género provoca una posición y situación desigual de mujeres y hombres en la sociedad que incrementa la reproducción de roles y estereotipos de género, perpetuando un acceso desigual a servicios y recursos en el sentido más amplio.

Son múltiples los marcos normativos y programáticos a nivel local, que establecen la necesidad de integrar el enfoque de género en los presupuestos públicos como una forma eficaz de luchar contra las desigualdades de género y hacer cumplir el mandato de promoción del principio de igualdad de género y no discriminación.

Ya en la Plataforma de Acción de Beijing (1995), se incitaba a todos los gobiernos a "incorporar una perspectiva de género en el diseño, desarrollo, adopción y ejecución de todos los procesos presupuestarios de manera coherente para promover una distribución de los recursos igualitaria, efectiva y apropiada a alcanzar una equidad de género, así como programas de desarrollo que mejoren el empoderamiento de la mujer".

Este compromiso ha sido plasmado, en nuestro país, en la obligación de que los presupuestos públicos estatales deban estar acompañados por un informe de impacto de género, tal y como estableció la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 19.

La Administración Local no puede permanecer al margen y debe adquirir el compromiso de la elaboración de presupuestos municipales que vertebran las políticas municipales con perspectiva de género requiriendo para ello de la adecuación presupuestaria a necesidades ciudadanas de servicios e infraestructuras, incluyendo la igualdad entre mujeres y hombres en la definición y en la presupuestación de políticas públicas.

10. ANEXOS

10.1 PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN:

10.2 GLOSARIO

1. ACCIÓN POSITIVA.

1. Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

2. Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. (Comisión Europea).

2. ACOSO SEXUAL.

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres identifica el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

3. ADAPTABILIDAD.

Capacidad, tanto de las empresas como de sus personas empleadas, para adaptarse a las nuevas tecnologías, las nuevas condiciones del mercado y las nuevas pautas laborales.

4. ANÁLISIS DE GÉNERO.

Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

5. ANDROCENTRISMO.

Un supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.

6. APTITUD.

Capacidad para utilizar eficazmente la experiencia, los conocimientos y las cualificaciones.

7. AUDITORIA DE GÉNERO.

La auditoría de género analiza los ingresos y los gastos de gobiernos, instituciones, políticas y programas desde una perspectiva de género, con el fin de establecer el impacto diferencial de los presupuestos dedicados a mujeres y hombres.

8. AUDITORIA DE GÉNERO PARTICIPATIVA.

Una auditoría de género participativa es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa para promover el aprendizaje organizacional sobre cómo transversalizar el género de manera práctica y eficaz. Se realiza a nivel individual, a nivel de unidad de trabajo o institucional. Una auditoría de género es esencialmente una "auditoría social", y pertenece a la categoría de "auditorías de la calidad", que la distingue de las "auditorías financieras" tradicionales. Evalúa si las prácticas internas y los correspondientes sistemas de apoyo para la transversalización de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si se cumplen.

Establece una línea de base; identifica brechas y desafíos críticos; y recomienda formas de abordarlos, sugiriendo posibles mejoras e innovaciones. También documenta buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género. Una auditoría de género mejora la capacidad colectiva de la organización para examinar sus actividades con una perspectiva de género, y para identificar fortalezas y debilidades en la promoción de las cuestiones de igualdad de género.

9. AUTONOMÍA.

Se puede distinguir distintos aspectos relativos a la autonomía: Autonomía emocional y física: implicaría el reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima, así como el ejercicio del control sobre todos los procesos y decisiones que tengan que ver con el cuerpo y la salud.

Autonomía económica: conllevaría tener acceso y control sobre los recursos y bienes económicos.

Autonomía política: que supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos, que incluyen el derecho a participar en las instituciones, en los ámbitos de decisión, en los partidos políticos, así como la capacidad de influencia en dichos procesos.

Autonomía socio-cultural: que conllevaría el acceso y control de los recursos culturales y la información. El empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres son estrategias indispensables para alcanzar esta autonomía y la posición de ciudadanas de pleno derecho.

10. BARRERAS INVISIBLES.

Las barreras invisibles se refieren a las actitudes personales y colectivas. La propia Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad nace para sumarse al elenco de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

Reconoce que, en todo el mundo, aun en este siglo y a pesar del progreso, es necesario implementar las garantías para salvaguardar el pleno ejercicio en igualdad de los derechos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad

y, sobre todo, de las mujeres y de las niñas y los niños con discapacidad.

La propia Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ya propone:

o Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas.

o Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.

o Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y las aportaciones de las personas con discapacidad.

11. BENEFICIO EQUIVALENTE.

Fórmula que permite decidir e identificar si la intervención va a facilitar un aprovechamiento y bienestar equivalente sobre los hombres y las sobre las mujeres.

12. BRECHA DE GÉNERO.

Es la distancia existente entre mujeres y hombres – debido a su posición social de género- en el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales; se calcula por diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en la categoría de una variable, midiéndose el resultado en puntos porcentuales y estando más cerca de la igualdad cuando la brecha se aproxime a cero.

13. BRECHA DIGITAL.

Es aquella que impide que las mujeres se incorporen y participen en la Sociedad de la Información y de las Nuevas Tecnologías en igualdad de condiciones. Esta brecha se intensifica a través de las diferencias socioeconómicas, de edad y nivel educativo.

14. BUEN VIVIR.

El punto de partida es la constatación de los efectos devastadores de un modelo de desarrollo ilimitado cuyo único criterio es la acumulación de beneficio por encima de los recursos naturales y la preservación de la vida humana. Frente a esta constatación, el Buen Vivir es una noción atractiva en tanto propone una alternativa holística al sistema actual y un empuje a pensar la vida con un criterio ético, ya no de acumulación o de desarrollo ilimitado... el Buen Vivir nos brinda un criterio formal que impele a preguntar si se trata de una vida vivible para todas/os o sólo lo es para unos pocas/os; y si respeta la singularidad de cada realidad social o sólo algunas.

15. COEDUCACIÓN.

La coeducación consiste en educar a las niñas y los niños superando los roles de género que la sociedad prescribe para unas y otros en función del sexo. Su finalidad es propiciar el desarrollo integral de las alumnas y los alumnos, para lo cual se presta especial atención a la aceptación de sí misma/o, el reconocimiento de la otra persona y la valoración positiva de las diferencias a través de una convivencia enriquecedora.

16. CONCILIACIÓN.

Intento obligatorio de avenencia entre intereses en conflicto de las personas trabajadoras y empresas, con participación de la Administración, en materias relacionadas al contrato de trabajo.

17. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral están destinadas a equilibrar el tiempo y el esfuerzo que las personas dedican a las tareas "productivas" (remuneradas), tareas "reproductivas" (no remuneradas) y al tiempo necesario para ocio y socialización. Es importante señalar que no son medidas destinadas exclusivamente a mujeres, sino que los hombres también han de beneficiarse de una racionalización de horarios, jornadas, permisos, fórmulas de trabajo on y off-line, etc., para que puedan incorporarse al cuidado y las tareas de reproducción.

18. CONOCIMIENTO.

Resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un campo de estudio o de trabajo concreto.

19. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL.

Concepto que va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas... Implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización... El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

20. CUOTA.

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

21. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificaciones del "género".

22. DISCRIMINACIÓN.

Trato diferenciado dado a unas personas en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales. "Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera". (Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979).

23. 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". (art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

24. 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 del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo" (art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

25. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.

Situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

26. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD.

"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad". (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

27. DIVERSIDAD.

Se refiere a las diferencias entre las personas, mujeres y hombres y dentro de las mujeres y de los hombres, que se manifiesta en los siguientes factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Carta Europea de los Derechos Humanos).

Esta diversidad hay que considerarla como una potencialidad y riqueza, pero, en determinados contextos culturales, sociales y temporales, factores que reflejan la diversidad se convierten en factores de discriminación que unidos a la discriminación

por sexo producen una múltiple discriminación.

28. DOBLE JORNADA.

Se denomina así a la sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres como consecuencia del desigual reparto de tareas entre sexos. Esto los lleva a tener que realizar el trabajo doméstico, tras acabar con las responsabilidades que se derivan del trabajo remunerado, lo que hace que tengan una doble jornada, e incluso, a veces, triple.

29. EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO.

Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

30. EMPODERAMIENTO (CAPACITACIÓN).

El empoderamiento es un proceso, es decir, no es un estado al que se accede de una vez por todas y para siempre, sino más bien una serie de cambios en el tiempo que no tiene meta final, ya que ninguna mujer llega nunca a estar empoderada en un sentido absoluto. Se trata de un proceso de largo plazo que va de adentro hacia afuera y de abajo hacia arriba. Se inicia en el ámbito de lo personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y de la generación de confianza en las propias capacidades, desmontando así los estereotipos de mujeres débiles, inseguras, incapaces de tomar decisiones, dependientes... Continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas capaces de influir en la toma de decisiones que les afectan como ciudadanas.

31. ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.

Ver Mainstreaming.

32. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS.

Ver Principios Rectores.

33. EQUIDAD DE GÉNERO.

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

34. ESPACIO DOMÉSTICO.

Es aquel espacio feminizado invisible de cuidados que sostienen tanto el espacio público como el privado, suponiendo la asunción de la educación y la reproducción social que además exige una disponibilidad total, aunque está desprestigiada socialmente. También supone la asunción de la economía y la administración familiar respecto a las necesidades básicas.

35. ESPACIO PÚBLICO.

Espacio visible, reconocido y prestigiado que permite participar en la toma de decisiones a nivel político, económico y social, por lo tanto, es un espacio de poder, que está atravesado por la ideología dominante (patriarcal) y que posibilitan alcanzar independencia, así como negociar y ajustar las condiciones espaciotemporales y económicas, siendo considerado el espacio de producción por excelencia.

36. ESTADÍSTICAS DE GÉNERO.

Consiste en incorporar la variable sexo como una constante de estudio cuando se elaboran fuentes de información, evitando tratar este aspecto como algo puntual. La variable sexo debe estar presente en todos los niveles de la información recogida o de la situación estudiada.

37. ESTEREOTIPO.

Juicio que se fundamenta en una idea preconcebida, estableciendo determinados roles en estrecha vinculación con el prejuicio. Es la creencia exagerada asociada a una categoría, y su función es justificar (racionalizar) nuestra conducta en relación la categoría. Los estereotipos de género son creencias erróneas emanadas del modelo androcéntrico y de la cultura patriarcal que enjuician la conducta de hombres y mujeres.

38. FEMINISMO.

El feminismo es un movimiento social y político que se inicia a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de

las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido objeto en el seno de la sociedad patriarcal, lo cual le mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que se requieran. Hoy no se puede hablar de feminismo como movimiento unívoco, porque hay de muchos tipos: de la igualdad, de la diferencia, el ecofeminismo. Es un movimiento que cuenta con millones de personas en el mundo y su característica más importante es que no está jerarquizado.

39. FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA.

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

40. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

41. FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE.

Forma de trabajo que reconoce la necesidad de los/as trabajadores/as de equilibrar su vida familiar y laboral. Ofrece la oportunidad de ejecutar el horario laboral de manera que se adapte a las necesidades del trabajador/a.

42. GÉNERO.

Categoría que subraya la construcción cultural de la diferencia sexual, esto es, el hecho de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas.

43. HORARIO FLEXIBLE.

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

44. IGUALDAD.

Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión, condición social, ideología o circunstancia personal.

45. IGUALDAD FORMAL.

Supone la prohibición normativa o legal de discriminar a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

46. IGUALDAD DE GÉNERO.

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres.

47. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Ausencia de toda barrera discriminatoria para la participación económica, política y social.

48. IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone 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 el estado civil" (art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

49. IGUALDAD REAL.

Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

50. INACTIVOS/AS.

Población de 16 o más años no incluida en la categoría de ocupados/as o parados/as.

51. INDICADOR DE GÉNERO.

Sirve para describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres; visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas; indicar cambios/tendencias de evolución en la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres y en las desigualdades de género y sus causas. El Indicador de género precisa de los datos desagregados por sexo, pero va más allá, permitiendo observar cómo evolucionan determinados aspectos de la desigualdad entre sexos consecuencia de los roles de género.

52. INDICE DE FEMINIDAD.

Cantidad de mujeres por cada 100 hombres considerados en la variable que se esté analizando. Si se expresa en tanto por uno pasa a denominarse Índice de Feminización.

53. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD.

Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

54. INTERSECCIONALIDAD.

Ver Principios Rectores.

55. MAINSTREAMING DE GÉNERO.

Es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

56. OCUPADOS/AS.

Personas de 16 o más años que trabajan a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial...) en dinero o especie.

57. PARADOS/AS.

Personas de 16 o más años que están sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.

58. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres. (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O n.º L 319).

59. PATRIARCADO.

Literalmente significa "gobierno de los padres", pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Alicia Puleo distingue entre patriarcados de coerción, "los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres", y los patriarcados de consentimiento, donde se da la igualdad formal ante la ley, y que define como "los occidentales contemporáneos que incitan a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculizados en gran parte por los medios de comunicación.

60. PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS.

"Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados". (art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

61. PERMISO POR MATERNIDAD.

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y prácticas nacionales. (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992).

62. PERMISO PARENTAL.

Derecho individual-y en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o adopción de un hijo. (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996. DO L 145 DE 19/6/1999).

63. PERMISO POR RAZONES FAMILIARES.

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

64. POBLACIÓN ACTIVA.

Población activa: personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en personas ocupadas y personas paradas.

65. SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO.

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

66. SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

Un concepto que permite dar cuenta de la profunda relación entre lo económico y lo social, que sitúa a la economía desde una perspectiva diferente, que considera la estrecha interrelación entre las diversas dimensiones de la dependencia y, en definitiva, que plantea como prioridad las condiciones de vida de las personas, mujeres y hombres. La sostenibilidad de la vida representa un proceso histórico de reproducción social, un proceso complejo, dinámico y multidimensional de satisfacción de necesidades en continua adaptación de las identidades individuales y las relaciones sociales, un proceso que debe ser continuamente reconstruido, que requiere de recursos materiales, pero también de contextos y relaciones de cuidado y afecto, proporcionados éstos en gran medida por el trabajo no remunerado realizado en los hogares.

67. TASA DE ACTIVIDAD.

Es el cociente entre el número total de personas activas y la población total de 16 y más años.

68. TASA DE ASALARIZACIÓN.

Cociente entre el número de personas asalariadas y el número total de personas ocupadas.

69. TASA GENERAL DE FECUNDIDAD.

Cociente entre el número de personas nacidas en un determinado año y la población femenina entre 15 y 49 años. (INE).

70. TASA DE EMPLEO.

Es el cociente entre el número total de personas ocupadas y la población total de 16 y más años.

71. TASA DE TEMPORALIDAD.

Cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de personas asalariadas.

72. TASA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo parcial y el número total de personas ocupadas.

73. TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

74. TECHO DE CRISTAL.

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas preferentemente por hombres que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

75. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O VIOLENCIA MACHISTA.

Todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de

naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada (artículo 3 del 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). Nuestra pretensión con la utilización de este término es abrir el foco, no sólo a la violencia que se da en el ámbito de la pareja o ex pareja. Este concepto incluye todas las formas de violencia contra las mujeres previstas expresamente en el Convenio de Estambul: violencia en pareja (o ex pareja), incluidos los niños y las niñas expuestas a la misma; violencia sexual (art 36); matrimonio forzado (art. 37); mutilación genital femenina (art. 38); aborto y esterilización forzosos (art. 39); acoso sexual (art. 40), así como las previstas en el art. 6 de la Recomendación n.º 19 de la CEDAW: trata de mujeres y explotación de la prostitución. También se utiliza el concepto "violencia machista" para hacer referencia a todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en la discriminación.

76. VIOLENCIA SIMBÓLICA.

Violencia simbólica es un concepto instituido por el sociólogo francés Pierre Bourdieu en la década de los 70, que en ciencias sociales se utiliza para describir una relación social donde el "dominador" ejerce un modo de violencia indirecta y no físicamente directa en contra de los "dominados", los cuales no la evidencian o son inconscientes de dichas prácticas en su contra, por lo cual son "cómplices de la dominación a la que están sometidos" (Bourdieu, 1994).

77. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Debido a que en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, define el objeto de la Ley con el siguiente tenor literal de su artículo 1: "La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia", en el Derecho español se tiende a utilizar el término Violencia de Género de una manera restrictiva.

Fuentes:

- o Glosario de términos de Emakunde.
- o OIT. AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO: Herramienta para la introducción de cambios institucionales. Ginebra.
- o Glosario de términos ONU Mujeres.
- o Glosario de términos de Pikara Magazine.
- o De "Feminismo para principiantes" Nuria Valera.
- o Cuadernos de debate feminista.: I. Sostenibilidad de la vida. Silvia López Gil Rocío Lleó Fernández Amaia Pérez Orozco Cristina Santillán Idoate- Diputación Foral de Gipuzkoa. 2012.
- o Glosario de términos instituto andaluz de la mujer.
- o Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.
- o Diccionario de Términos de Igualdad. CAVE/Wg.
- o Sostenibilidad de la vida. Aportaciones desde la economía solidaria, feminista y ecológica. Capítulo 02. Economía, trabajos y sostenibilidad de la vida. Cristina Carrasco Bengoa. Reas Euskadi. 2014.

10.3 CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN.

El cuestionario es el instrumento de recogida de información que se aplica para realizar el diseño y la evaluación del I Plan Municipal contra la Violencia de Género de Vivares.

La información facilitada por los/as distintos/as actores implicados en su ejecución, permitirá aplicar las conclusiones, aportaciones y distintas valoraciones al diseño de nuevas iniciativas.

Para poder disponer de información de calidad que permita la toma de decisiones participativas es necesaria la implicación de todos y todas.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder y le recordamos que sin su participación activa no se podrá realizar un diseño y evaluación completo y pertinente del I Plan Municipal contra la Violencia de Género.

INSTRUCCIONES PARA RESPONDER AL CUESTIONARIO.

Para que la información obtenida permita establecer conclusiones pertinentes se deben atender las siguientes indicaciones:

La/s persona/s que responda/n al cuestionario debe/n estar familiarizada/s con el plan y su implantación. Debe de disponer de conocimiento técnico de los objetivos, procesos e iniciativas y su implicación para la organización.

El cuestionario se divide en líneas estratégicas, acciones, observaciones y sugerencias para el próximo plan.

En el cuestionario sólo aparecen las medidas para su evaluación de las que su organismo/agente es responsable debiendo señalarse las acciones realizadas para la medida. Se ruega incorporar información acerca de los indicadores propuestos, en la medida de lo posible.

La finalidad del cuestionario es recoger vuestras propuestas, partiendo de otras que ya han sido desarrolladas en otras localidades con éxito y posteriormente, evaluar las acciones desarrolladas.

Las líneas de trabajo se han agrupado, con el fin de facilitar el análisis de medidas y recogidas por secciones.

El cuestionario está estructurado siguiendo el formato de los grupos de trabajo previstos, agrupando líneas estratégicas, con una breve introducción.

Gracias por tu colaboración y participación.

NOTA: Las preguntas que se señalan con el asterisco (*) son de carácter obligatorio.

I Plan Municipal contra la Violencia de Género de Valencia del Ventoso 2018-2021- Cuestionario de Percepción y Evaluación- Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención.

Dirección de correo electrónico.

1. Utilidad del Cuestionario.

Marca solo un óvalo.

Percepción y opinión para validación de medidas/acciones.

Evaluación (Elegir esta opción para evaluación intermedia o final del Plan Municipal) Otro:

2. Tipo de agente.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento.

Mancomunidad.

Ciudadanía.

Otro:

3. Sexo.

Marca solo un óvalo.

Mujer.

Hombre.

Prefiero no decirlo.

Otro:

Línea estratégica 1. Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención.

- Objetivo ESPECÍFICO:

Trabajar en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la sensibilización, concienciación y prevención en todos los ámbitos municipales fomentando la implicación de la ciudadanía de Valencia del Ventoso contra la violencia machista.

- Objetivos OPERATIVOS:

Concienciar a la población de Valencia del Ventoso sobre la necesidad de defender la igualdad entre mujeres y hombres como un valor y un derecho.

Promover la educación no formal en materia de igualdad y buen trato.

Fomentar la participación de la población de Valencia del Ventoso en la construcción de un municipio libre de violencia.

Involucrar a los hombres de Valencia del Ventoso por un municipio igualitario.

- Áreas implicadas en la ejecución de las acciones:

Alcaldía.

Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Agencia de Empleo y Desarrollo Local.

Seguridad Local.

Área del Ayuntamiento responsable de Juventud.

Servicios Sociales de Base.

4. 1.1. Difusión y publicidad del I Plan Municipal contra la Violencia de Género de Valencia del Ventoso.

Marca solo un óvalo.

Alcaldía.

Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Otro:

5. N.º de jornadas de difusión y presentación.

Marca solo un óvalo.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 20.

No se han desarrollado acciones.

Otro:

6. Medios de difusión utilizados.

7. Nº de personas asistentes desagregadas por sexo.

8. Resultados anuales previstos.

9. Observaciones y propuestas sobre la acción analizada.

10. 1.2. Creación de un espacio en la web o perfiles en redes del Ayuntamiento con contenidos específicos en violencia machista como espacio interactivo para consulta y comunicaciones relevantes, garantizando su accesibilidad, además del desarrollo de acciones en la Universidad Popular.

Agente responsable: Ayuntamiento-Área Igualdad. Agente colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad/Universidad Popular.

Marca solo un óvalo.

Área de igualdad-Ayuntamiento (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente Colaborador).

Universidad Popular (Agente responsable).

Otro:

11. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta.

10.

Hasta.

20.

Hasta.

30.

Más de.

30.

No se ha desarrollado ninguna acción.

N.º de entradas.

N.º de visitas.

N.º de consultas.

12. Resultados anuales previstos.

13. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

14. 1.3. Promoción de programas y acciones de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía sobre la violencia machista en todas sus manifestaciones (Convenio de Estambul) y visibilizar el día mundial en el que los hombres se manifiestan contra la Violencia de Género (21 de octubre).

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

15. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta:

10.

Hasta:

20.

Hasta:

30.

Más de

30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de acciones.

N.º de talleres y cursos realizados.

16. N.º de personas participantes desagregados por sexo.

17. Programación anual.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

18. Contenidos de las acciones.

19. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

20. Resultados anuales previstos.

21. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

22. 1.4. Elaboración de estrategias que prevengan y combatan agresiones sexistas en eventos y celebraciones de Valencia del Ventoso.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad y Seguridad Local. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Seguridad Local (Agente responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

23. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º reuniones de coordinación.

N.º de acciones de denuncia.

24. N.º de personas participantes desagregadas por sexo.

25. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Excelente.

Bueno.

26. Resultados anuales previstos.

27. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

28. 1.5. Colaboración y coordinación con las asociaciones de mujeres y que trabajen por la igualdad del municipio, con conocimiento y experiencia para el desarrollo de actividades de concienciación y formación para la ciudadanía y personal político.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad y. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

29. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de actividades programadas en colaboración.

30. N.º de personas participantes desagregadas por sexo.

31. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

32. Resultados anuales previstos.

33. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

34. 1.6. Promoción de valores igualitarios entre la población joven y especialmente masculina de la localidad.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad y Juventud.

Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Ayuntamiento -Área responsable de Juventud (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

35. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de acciones.

N.º de hombres participantes.

36. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

37. Resultados anuales previstos.

38. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

39. 1.7. Elaboración y difusión de una guía on line accesible y tablón de anuncios con información sobre los recursos municipales y derechos, para ciudadanía y víctimas sobre la violencia machista.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad y Servicios Sociales de Base.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento-Área responsable de Igualdad (Agente Responsable) Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración) Servicios Sociales de Base (Agente de Colaboración).

Programa de Atención a las Familias.

Otro:

40. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de visitas.

N.º de consultas.

41. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

42. Resultados anuales previstos.

43. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

44. 1.8. Fomento de la incorporación de medidas de prevención contra el acoso sexual y por razón en las organizaciones laborales de Valencia del Ventoso, como otra forma de violencia y otras manifestaciones.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad y Agencia de Empleo y Desarrollo Local. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Agencia de Empleo y Desarrollo Local (Agente responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

45. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de acciones informativas.

N.º de acciones implementadas en las empresas.

N.º de empresas participantes.

46. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

47. Resultados anuales previstos.

48. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

49. 1.9. Promoción de valores igualitarios e información sobre recursos e intervención municipal en casos de violencia machista con el personal técnico y político del Ayuntamiento.

Agente responsable: Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

50. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de acciones desarrolladas.

51. N.º de personas participantes desagregadas por sexo.

52. Contenidos de acciones formativas e informativas.

53. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

54. Resultados anuales previstos.

55. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

56. 1.10. Declaración institucional y compromiso expreso del Ayuntamiento a favor de la igualdad y contra la violencia sobre las mujeres.

Agente responsable: Alcaldía. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Alcaldía.

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

57. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Sí.

No.

No se han desarrollado acciones.

Plan de Igualdad Interno.

Plan de Igualdad Externo.

Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

58. N.º de declaraciones institucionales y manifestaciones de rechazo y condena contra la violencia.

59. Resultados anuales previstos.

60. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

61. Propuestas y Observaciones sobre las acciones de la Línea Estratégica 1: Red Ciudadana por el Buen Trato. Sensibilización, concienciación y prevención.

I Plan Municipal contra la Violencia de Género de Valencia del Ventoso 2018-2021- Cuestionario de Percepción y Evaluación- Línea 2: Atención, detección, empoderamiento y reparación.

Dirección de correo electrónico

1. Utilidad Cuestionario.

Marca solo un óvalo.

Percepción y opinión.

Evaluación (Elegir esta opción para evaluación intermedia o final del Plan Municipal).

Otro:

2. Tipo de agente.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento.

Mancomunidad de Municipios Rio Bodión Ciudadanía.

Otro:

3. Sexo.

Marca solo un óvalo.

Mujer.

Hombre.

Prefiero no decirlo.

Otro:

Línea estratégica 2. Atención, detección, empoderamiento y reparación.

Objetivo ESPECÍFICO:

Asegurar la accesibilidad a la atención integral de las víctimas de violencia machista y en riesgo de serlo a través del empoderamiento y la reparación.

Objetivos OPERATIVOS

Consolidar el trabajo en red a nivel municipal y mancomunado con instituciones supramunicipales y nacionales con presencia en la Comunidad Autónoma.

Garantizar el acceso a todos los recursos y servicios municipales, supramunicipales, autonómicos y nacionales a las víctimas de violencia machista de Valencia del Ventoso.

Promover la reparación de las mujeres víctimas de violencia machista a través del empoderamiento individual y colectivo.

Áreas implicadas en la ejecución de las acciones:

Alcaldía.

Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Servicios Sociales de Base.

Programa de atención a las familias.

4. 2.1. Diseño o adaptación de un protocolo de derivación municipal que incluya a los servicios sanitarios, educativos y tejido asociativo de Valencia del Ventoso.

Agentes responsables: Alcaldía/Área de Igualdad.

Marca solo un óvalo.

Alcaldía (Agente Responsable).

Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad (Agente responsable).

Otro.

5. Protocolo de derivación municipal.

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Otro:

6. Procedimiento de Actuación Interinstitucional ante Casos de Muerte.

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Otro:

7. Medios de difusión utilizados.

8. Resultados anuales previstos.

9. Observaciones y propuestas sobre la acción analizada.

10. 2.2. Evaluación conjunta de la derivación y atención prestada y ofrecida a las víctimas de violencia machista de Valencia del Ventoso desde todos los recursos.

Agente responsable: Ayuntamiento-Área Igualdad. Agente colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad

Marca solo un óvalo.

Área de igualdad-Ayuntamiento (Agente Responsable)

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente Colaborador)

Otro:

11. Indicadores

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10

Hasta 20

Hasta 30

Más de 30

No se ha desarrollado ninguna acción.

N.º de personas víctimas encuestadas.

N.º de recursos evaluados.

N.º de personal técnico participante desagregado por perfil y sexo.

12. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

13. Resultados anuales previstos.

14. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

15. 2.3. Adecuación de la atención prestada por los recursos municipales en colaboración con los mancomunados a las formas de violencia reconocidas por el Convenio de Estambul y acciones de información sobre las mismas a los diferentes recursos implicados.

Agentes responsables: Alcaldía/Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable) Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración) Alcaldía (Agente Responsable).

Otro:

16. Indicadores

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10

Hasta 20

Hasta 30

Más de 30

No se han desarrollado acciones.

Número de reuniones.

Número de acciones formativas e informativas.

17. Recursos participantes.

18. Aportaciones de las y los profesionales participantes.

19. Declaración institucional de reconocimiento y atención a todas las formas de violencia Marca solo un óvalo.

Sí

No

Otro:

20. Resultados anuales previstos.

21. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

22. 2.4. Difusión y fomento del conocimiento de los diferentes protocolos de intervención sectoriales sobre violencia aplicables a nivel municipal y autonómico en todos los recursos y entidades locales que atienden de forma específica o indirecta a las víctimas de violencia machista.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

23. Indicadores

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º reuniones de información.

24. N.º de personas participantes desagregadas por sexo.

25. Recursos en los que se han presentado los diferentes protocolos.

26. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

- Deficiente.
- Suficiente.
- Excelente.
- Bueno..

27. Resultados anuales previstos.

28. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

29. 2.5. Identificación y análisis continuo de necesidades de los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad y demandas desde la perspectiva de género durante la vigencia del Plan.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad.

Mancomunidad/Programa Atención a las Familias/Servicios Sociales de Base.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Programa de Atención a las familias (Agente de Colaboración).

Servicios Sociales de Base (Agente de Colaboración).

Otro:

30. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de estudios realizados.

31. Resultados de los análisis.

32. Necesidades identificadas.

33. Colectivos identificados.

34. Resultados anuales previstos.

35. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

36. 2.6. Creación o adaptación y difusión de una guía o documento informativo sobre acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral para el tejido empresarial de Valencia del Ventoso y difusión pública del mismo.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

37. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de visitas y ejemplares del documento guía.

N.º de casos de acoso.

sexual y por razón de sexos detectados.

38. Resultados previstos anuales.

39. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

40. 2.7. Recogida y sistematización única y compatible e integrable en VIOGEN y ATCVIOGEN del tratamiento en las áreas municipales de la violencia machista.

Agentes responsables: Alcaldía/ Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Alcaldía (Agente Responsable).

Otro:

41. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de fichas repartidas y cumplimentadas.

42. Contenido Fichas informativas.

43. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

44. Resultados anuales previstos.

45. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

46. 2.8. Fomento de la creación y acompañamiento de grupo de víctimas de violencia machista.

Agente responsable: Ayuntamiento-Área responsable de Igualdad. Agente corresponsable: Oficina de Igualdad de Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

47. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de mujeres que conforman el grupo.

N.º de reuniones desarrolladas.

48. Perfil de las mujeres que conforman el grupo.

49. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

50. Resultados anuales previstos.

51. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

52. 2.9. Creación de una red de voluntariado municipal para la detección de posibles casos de violencia y acompañamiento tutelado por los recursos especializados.

Agente responsable: Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

53. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta:

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de acciones de formación al voluntariado desarrolladas.

N.º de personas voluntarias capacitadas.

54. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

55. Resultados anuales previstos.

56. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

57. 2.10. Fomento de la empleabilidad de las víctimas de violencia machista a través de la derivación a los recursos especializados en el marco de la coordinación interinstitucional con seguimiento a través del recurso municipal.

Agente responsable: Agencia de Empleo y Desarrollo Local. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Agencia de Empleo y Desarrollo Local (Agente responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

58. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de mujeres víctimas atendidas.

N.º de mujeres participantes en itinerarios de inserción.

N.º de mujeres víctimas empleadas.

59. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

60. Resultados anuales previstos.

61. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

62. Propuestas y Observaciones sobre las acciones de la Línea estratégica 2. Atención, detección, empoderamiento y reparación.

I Plan Municipal contra la Violencia de Género de Valencia del Ventoso 2018-2021- Cuestionario de Percepción y Evaluación- Línea 3: Coordinación y colaboración intermunicipal e institucional.

Dirección de correo electrónico.

1. Utilidad Cuestionario.

Marca solo un óvalo.

Percepción y opinión.

Evaluación (Elegir esta opción para evaluación intermedia o final del Plan Municipal).

2. Tipo de agente.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento.

Mancomunidad de Municipios "Rio Bodión".

Ciudadanía.

Otro:

3. Sexo.

Marca solo un óvalo.

Mujer.

Hombre.

Prefiero no decirlo.

Otro:

Línea estratégica 3. Coordinación y colaboración intermunicipal e institucional.

Objetivo ESPECÍFICO:

Reforzar y potenciar la coordinación y colaboración entre las administraciones locales y con otras autonómicas y supraautonómicas que prestan servicios de atención e intervención con víctimas de violencia machista.

Objetivo OPERATIVO:

Fomentar el mantenimiento y mejora de los recursos y mecanismos de colaboración entre los diferentes recursos e instituciones que trabajan contra la violencia machista en el municipio.

Áreas implicadas en la ejecución de las acciones:

Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Seguridad Local.

Servicios Sociales de Base.

Programa de Atención a las Familias.

Punto de Atención Psicológica.

Agentes de Igualdad para el Empleo-SEXPE.

4. 3.1. Diseño de modelos de recogida de datos unificados y en concordancia con ACTIVIOGEN, VIOGEN, SIRAJ y los utilizados por SSBASE, PAF y Agentes de Igualdad SEXPE.

Agente responsable: Área del Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Área de Igualdad- Ayuntamiento (Agente responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente colaborador).

Servicios Sociales de Base (Agente colaborador).

Programa de Atención a las Familias (Agente colaborador).

Punto de Atención Psicológica (Agente colaborador).

Agente de Igualdad para el Empleo-Sexpe (Agente colaborador).

Otro:

5. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se ha desarrollado acciones.

N.º de modelos diseñados.

N.º de recursos/entidades que recogen datos.

6. Resultados anuales previstos.

7. Observaciones y propuestas sobre la acción analizada.

8. 3.2. Análisis de los datos recogidos con el fin de detectar otras formas de violencia machista de Valencia del Ventoso, como prostitución, trata, violencia sexual y acoso sexual y por razón de sexo y propuesta de medidas para prevención e intervención a nivel municipal.

Agente responsable: Ayuntamiento-Área Igualdad. Agente colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Área de igualdad-Ayuntamiento (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente Colaborador).

Otro:

9. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se ha desarrollado ninguna acción.

N.º de víctimas detectadas.

N.º de medidas para prevenciones propuestas.

10. Resultados anuales previstos.

11. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

3.3. Realización en coordinación con el resto de recursos del seguimiento de los itinerarios de intervención aplicados con las víctimas de la localidad.

Agentes responsables:

Alcaldía/Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente Colaborador).

Otro:

13. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de seguimientos realizados.

14. Recursos participantes en el seguimiento.

15. Resultados anuales previstos.

16. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

17. 3.4. Incorporación de la Policía Local y Municipal al sistema de seguimiento ATCVIOGEN o información periódica sobre el seguimiento de las víctimas de la localidad. Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad y Seguridad Local.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente colaborador).

Seguridad local (Agente colaborador).

Otro:

18. Incorporación al seguimiento.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

19. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de casos seguidos.

20. Resultados anuales previstos.

21. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

22. 3.5. Apoyo técnico a asociaciones y al Consejo de Participación de la localidad que desarrollen acciones del presente plan y trabajen con mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Agente responsable: Área de Igualdad-Ayuntamiento. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

23. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de asociaciones solicitantes.

N.º de sesiones de apoyo técnico.

24. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

25. Resultados anuales previstos.

26. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

27. 3.6. Diseño, en colaboración con todos los agentes sociales y recursos, de un protocolo para facilitar la denuncia de la violencia machista e información del procedimiento judicial y policial. Mesa de valoración en casos de asesinato machista en la localidad y en aquellos casos en los que la comisión lo considere oportuno.

Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad. Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad y recursos mancomunados.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Recursos mancomunados de intervención (Agente de Colaboración).

Otro:

28. Protocolo.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

29. Mesa de valoración constituida.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

30. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de agentes y recursos participantes.

N.º sesiones.

31. N.º personas participantes desagregadas por sexo.

32. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

33. Resultados anuales previstos.

34. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

35. 3.7. Solicitud de ayudas y subvenciones a organismos supramunicipales y otras administraciones para el desarrollo de acciones concretas. E informar a las asociaciones locales de convocatorias en las que puedan participar.

Agentes responsables:

Alcaldía/ Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento-Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Alcaldía (Agente Responsable).

Otro:

36. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de subvenciones y ayudas solicitadas.

N.º de subvenciones y ayudas concedidas.

N.º de acciones implementadas del plan a través de esas ayudas.

37. Resultados anuales previstos.

38. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

39. 3.8. Colaboración con entidades y asociaciones, así como recursos que organicen actividades de prevención y atención a las víctimas de violencia machista en la localidad. Agentes responsables: Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Otro:

40. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de entidades y asociaciones.

N.º de acciones desarrolladas.

41. N.º de personas participantes desagregadas por sexo.

42. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes,

indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

43. Resultados anuales previstos.

44. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

45. 3.9. Difusión de buenas prácticas en relación a la detección, prevención, sensibilización, intervención, recuperación y reparación a las víctimas desarrolladas en otras localidades.

Agente responsable: Ayuntamiento responsable de Igualdad.

Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento -Área responsable de Igualdad (Agente Responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente colaborador).

Otro:

46. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

No se han desarrollado acciones.

N.º de buenas prácticas difundidas.

N.º de consultas realizadas.

47. Medios de Difusión.

48. En el caso de que se haya evaluado la calidad y satisfacción de las personas y entidades participantes, indicar el grado medio de satisfacción alcanzado.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

49. Resultados anuales previstos.

50. Observaciones y Propuestas sobre la acción.

51. 3.10. Fomento de la incorporación a los centros educativos de la localidad y centros de salud de una persona que colabore a través de convenio para el impulso de medidas de detección y atención, así como fomento de la igualdad real.

Agente responsable: Área de Igualdad-Ayuntamiento.

Agente Colaborador: Oficina de Igualdad Mancomunidad.

Marca solo un óvalo.

Ayuntamiento Área de Igualdad (Agente responsable).

Oficina de Igualdad Mancomunidad (Agente de Colaboración).

Otro:

52. Indicadores.

Marca solo un óvalo por fila.

Sí.

No.

No se han desarrollado acciones.

Centro Educativo.

Centro de Salud.

53. N.º de casos detectados.

Marca solo un óvalo.

Hasta 10.

Hasta 20.

Hasta 30.

Más de 30.

Otro:

54. Resultados anuales previstos.

55. Observaciones y Propuestas sobre la acción analizada.

56. Propuestas y Observaciones sobre las acciones de la Línea estratégica 3. Atención, detección, empoderamiento y reparación.

10.4 ELABORACIÓN DEL PLAN: HERRAMIENTAS DEL PROCEDIMIENTO.

10.4.1 CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN.

I Plan Municipal contra la Violencia de Género 2018- 2021- Cuestionario de opinión y percepción para personal técnico y político.

El Ayuntamiento está elaborando el I Plan Municipal contra la Violencia de Género 2018-2021 y en el marco del proceso, queremos conocer vuestra percepción sobre la Violencia contra las mujeres, propuestas para su erradicación, opinión sobre los recursos municipales y mancomunados y vuestras aportaciones.

La violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad, evidencia de un desequilibrio democrático y síntoma de la necesidad de continuar trabajando por la plena ciudadanía de las mujeres y para ello, desde el Ayuntamiento estamos determinados a trabajar para su erradicación en tres ámbitos:

- o Prevención.
- o Atención e intervención.
- o Sensibilización.

El Ayuntamiento mantiene un firme compromiso con la erradicación de la violencia contra las mujeres y consideramos imprescindible elaborar el Plan Municipal contra la Violencia de Género y que se convierta en una herramienta que optimice logros y resultados.

Este Plan quiere ser una herramienta flexible y dinámica, resultado de un proceso participativo en el que todos los sectores implicados aporten con el fin de que responda a la realidad y sociedad cambiante sobre la que queremos intervenir.

El presente cuestionario es uno de los medios de participación y tiene como finalidad recoger la percepción del personal técnico y político sobre la violencia contra las mujeres a través del planteamiento de cuestiones con diferentes respuestas y recogida de aportaciones y propuestas que nos permitirán conocer vuestra postura respecto a la violencia de género.

EL PLAZO PARA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO FINALIZA (FECHA DE CIERRE).

"No le dolieron en la cara, sino al lado del alma, en ese rincón que no se le puede enseñar a nadie" Dulce Chacón.

1. Localidad.
2. Personal.

Marca solo un óvalo. Técnico.

Político.

Otro:

3. Sexo.

Marca solo un óvalo.

Mujer.

Hombre.

Prefiero no decirlo.

Otro:

4. Edad.

Marca solo un óvalo.

Entre 18 y 25 años.

Entre 26 y 35 años.

Entre 36 y 45 años.

Entre 45 y 55 años.

Entre 55 y 65 años.

Más de 66 años.

5. ¿Eres víctima de violencia de género?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

6. Vamos a hablar de la situación de las mujeres en tu localidad en general. ¿Cómo calificarías las desigualdades que actualmente existen entre hombres y mujeres en tu localidad: muy grandes, bastante grandes, pequeñas o casi inexistentes.

Marca solo un óvalo.

Muy grandes.

Bastante grandes.

Pequeñas.

Casi inexistentes.

7. "Crees que los malos tratos hacia cada uno de los siguientes grupos que, están muy extendidos, bastante extendidos, poco o nada extendidos en el entorno familiar en tu localidad?".

Marca solo un óvalo por fila.

Muy extendidos.

Bastante extendidos.

Poco extendidos.

Nada extendidos.

Mujeres.

Hombres.

Tercera y cuarta edad.

Infancia.

8. ¿En tu opinión, la violencia ejercida por un hombre hacia su mujer o exmujer, pareja o expareja es algo inevitable que siempre ha existido, aceptable en algunas circunstancias o totalmente inaceptable?.

Marca solo un óvalo.

Inevitable que siempre ha existido.

Aceptable en algunas circunstancias.

Totalmente inaceptable.

Otro:

9. A continuación planteamos algunas situaciones y comportamientos que pueden producirse en las relaciones de pareja entre hombres y mujeres. Dinos si los considera algo inevitable, aceptable en algunas circunstancias o totalmente inaceptable.

Marca solo un óvalo por fila.

Inevitable.

Aceptable en algunas circunstancias.

Totalmente inaceptable.

Empujar o golpear cuando se enfadan.

Obligarle a mantener relaciones sexuales.

Insultar o despreciar a la pareja.

Impedir que la pareja vea a sus amistades y familiares.

No permitir que la pareja trabaje o estudie.

Amenazar verbalmente.

Humillarla delante de otras personas.

Decirle que cosas puede o no puede hacer.

Controlar los horarios de la pareja.

Agredir a las criaturas (hijas e hijos).

Mantener discusiones de forma constante.

10. Para cada una de las siguientes formas de malos tratos contra las mujeres, ¿podría decirnos si la consideras aceptable en algunas circunstancias, inaceptable pero no siempre debe ser castigada por la ley, o inaceptable y siempre debe ser castigada por la ley?, estableciéndose como formas específicas los malos tratos físicos, los malos tratos verbales, forzar las relaciones sexuales, proferir amenazas verbales y restringir la libertad.

Marca solo un óvalo por fila.

Inaceptable y siempre debe ser castigada por ley.

Inaceptable pero no siempre debe ser castigada por ley.

Aceptable en algunas circunstancias.

No tengo opinión definida.

Malos tratos físicos.

Malos tratos verbales.

Forzar las relaciones sexuales.

Proferir amenazas verbales.

Restringir la libertad.

11. Cada vez se oyen con más frecuencia noticias sobre agresiones, malos tratos y asesinatos a mujeres por parte de sus parejas. ¿Crees que esto se debe a que en los últimos tiempos ha aumentado la violencia contra la mujer, o que se publican y salen a la luz más casos?.

Marca solo un óvalo.

Han aumentado los casos de violencia contra las mujeres.

Se publicitan más los casos de violencia.

Otro:

12. En tu opinión, ¿los medios de comunicación influyen de alguna manera en que se den más casos de violencia por el "efecto llamada"?

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

13. ¿Los agresores suelen tener alguna enfermedad mental?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

14. Hay más agresores entre los extranjeros que entre los españoles.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

15. Las mujeres que sufren o han sufrido maltrato suelen tener un nivel formativo bajo Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

16. ¿Y crees que las siguientes mujeres son más vulnerables a ser víctimas de violencia de malos tratos por parte de sus parejas y/o exparejas?: Las mujeres mayores de 65 años, las mujeres que viven en entornos rurales o municipios pequeños, las menores de edad, las mujeres con algún tipo de discapacidad y las mujeres extranjeras.

Marca solo un óvalo por fila.

Sí.

No.

No se.

Mujeres mayores de 65.

Mujeres que viven en el entorno rural o municipios pequeños Mujeres con algún tipo de discapacidad.

Mujeres de otras nacionalidades.

17. En el caso de presenciar o conocer alguna situación de agresión o malos tratos a una mujer por parte de un hombre, ¿qué cree que harías? Con las opciones de respuesta.

"nada", "se enfrentaría al agresor", "llamarías a la policía o guardia civil" y "llamaría la atención de otras personas que pudieran ayudar"

Marca solo un óvalo.

Nada.

Me enfrentaría al agresor.

Llamaría a la policía o guardia civil.

Llamaría la atención de otras personas que pudieran ayudar.

Otro:

18. ¿Conoces los recursos municipales y mancomunados que trabajan por la igualdad y contra la violencia de género?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

19. ¿Has acudido alguna vez a uno de ellos?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

20. ¿Cuál es tu valoración de estos recursos?.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

21. En tu opinión, de las siguientes medidas, ¿cuál crees que es la más efectiva para ayudar a las mujeres que

son víctimas de malos tratos por parte de sus maridos o parejas o exmaridos o ex parejas?.

Selecciona todos los que correspondan.

1. Ayudas económicas.
2. Facilidades en el trabajo (flexibilidad, ausencias).
3. Apoyo psicológico.
4. Apoyo jurídico.
5. Alojamientos protegidos.
6. Teléfono que conecta a la víctima con centros de atención.
7. Pulsera que controla al maltratador si intenta acercarse.
8. Teléfono de información general sobre la violencia.
9. Cursos y programas de rehabilitación a maltratadores.
10. Darles una atención especializada.
11. Apoyarles en la búsqueda de un empleo.
12. Apoyarles en la búsqueda de una vivienda.

Otro:

22. ¿Estás muy de acuerdo, bastante, poco o nada de acuerdo con las siguientes afirmaciones?.

Marca solo un óvalo por fila.

Muy de acuerdo.

Bastante de acuerdo.

Poco de acuerdo.

Nada de acuerdo.

Si las Administraciones Públicas (locales, autonómicas y nacionales) y los organismos dedicados a la violencia de género unaran esfuerzos y recursos, éstos serían más eficaces.

Las víctimas de violencia de género reciben mejores servicios si éstos están descentralizados. Los servicios públicos de la zona deberían coordinarse para atender mejor a las víctimas. Hay suficientes recursos, pero falta coordinación entre ellos.

23. Teniendo en cuenta que la ley 1/2004 (nacional) y la ley 8/2011 (autonómica) trata de facilitar a las mujeres víctimas de violencia de género su recuperación en todos los sentidos, ¿cree que las leyes están siendo muy eficaz, bastante, poco o nada eficaz? Marca solo un óvalo.

Muy eficaces.

Bastante eficaces.

Poco eficaces.

Nada eficaces.

Otro:

24. ¿Consideras que los recursos municipales y mancomunados que trabajan contra la violencia de género ayudan a concienciar a la sociedad en general sobre este problema?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

25. ¿Consideras que los recursos municipales y mancomunados que trabajan contra la violencia de género ayudan de forma eficaz a las víctimas de violencia de género(mujeres y menores) en la zona?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

26. ¿Sabrías dónde dirigirte para poner una denuncia en caso de maltrato?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

27. ¿Crees que acabará alguna vez la violencia contra las mujeres?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

Disminuirá, pero no desaparecerá.

Nunca.

Otro:

28. ¿Crees que se debe trabajar con los agresores y son recuperables?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

29. ¿Crees que será útil el Plan Municipal contra la Violencia de Género?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

30. Propuestas y Observaciones para el Plan Municipal contra la Violencia de Género.

El Ayuntamiento está elaborando el I Plan Municipal contra la Violencia de Género 2018-2021 y en el marco del proceso, queremos conocer vuestra percepción sobre la Violencia sobre las mujeres, propuestas para su erradicación, opinión sobre los recursos municipales y mancomunados y vuestras aportaciones.

La violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad, evidencia de un desequilibrio democrático y síntoma de la necesidad de continuar trabajando por la plena ciudadanía de las mujeres y para ello, desde el Ayuntamiento estamos determinados a trabajar para su erradicación en tres ámbitos: Prevención Atención e intervención Sensibilización

El Ayuntamiento mantiene un firme compromiso con la erradicación de la violencia contra las mujeres y consideramos imprescindible elaborar el Plan Municipal contra la Violencia de Género y que se convierta en una herramienta que optimice logros y resultados.

Este Plan quiere ser una herramienta flexible y dinámica, resultado de un proceso participativo en el que todos los sectores implicados aporten con el fin de que responda a la realidad y sociedad cambiante sobre la que queremos intervenir.

El presente cuestionario es uno de los medios de participación y tiene como finalidad recoger la percepción de la ciudadanía sobre la violencia contra las mujeres a través del planteamiento de cuestiones con diferentes respuestas y recogida de aportaciones y propuestas que nos permitirán conocer vuestra postura respecto a la violencia de género.

Los cuestionarios son anónimos.

EL PLAZO PARA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO FINALIZA (FECHA FINALIZACIÓN PLAZO).

"No le dolieron en la cara, sino al lado del alma, en ese rincón que no se le puede enseñar a nadie" Dulce Chacón.

1. Localidad.

2. Sexo.

Marca solo un óvalo.

Mujer.

Hombre.

Prefiero no decirlo.

Otro:

3. Edad.

Marca solo un óvalo.

Hasta 18 años.

Entre 19 y 25 años.

Entre 26 y 35 años.

Entre 36 y 45 años.

Entre 45 y 55 años.

Entre 55 y 65 años.

Más de 66 años.

4. ¿Eres víctima de violencia de género?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

5. ¿Qué grado de importancia tiene, en tu opinión, la violencia contra las mujeres en la sociedad?.

Marca solo un óvalo.

Leve.

Importante.

Grave.

Muy grave.

Pasa desapercibido.

Otro.

6. En tu opinión, ¿por qué se llega a la situación de maltrato?.

Marca solo un óvalo.

Por problemas psicológicos.

Por problemas con el alcohol o drogas.

Porque la pareja ha hecho algo para provocarle.

Los hombres son violentos por naturaleza.

Porque también fueron maltratados en su infancia.

Por encontrarse en una situación económica complicada.

Otro:

7. ¿Qué consideras violencia contra las mujeres?.

Marca solo un óvalo.

Agresión física.

Agresión psicológica.

Control económico.

Violencia sexual.

Prostitución.

Trata de personas con fines de explotación sexual.

Trata de personas con fines de explotación laboral.

Matrimonios forzosos.

Mutilación genital.

Aborto y esterilización forzosos.

Acoso sexual.

Violencia contra hijas e hijos y familiares.

Todas las opciones son violencia contra las mujeres.

Otro:

8. ¿Si presenciases actos de violencia contra las mujeres ¿Cómo actuarías?.

Marca solo un óvalo.

Lo que ocurre dentro de una pareja es privado y deben solucionarlo en ese ámbito. No intervendría.

La violencia de género es delito hay que denunciarla siempre.

Sólo hay que denunciar si la persona que sufre violencia es amiga, familiar o conocida.

Otro:

9. ¿Cuándo crees que comienzan las primeras agresiones o manifestaciones de violencia en la pareja?.

Marca solo un óvalo.

En las primeras semanas.

Durante la convivencia.

Cuando llegan las criaturas (Hijas/Hijos).

Cuando empeora la situación económica y/o laboral.

Al independizarse las hijas e hijos.

Otro:

10. ¿Crees que las mujeres están protegidas por la justicia y fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

11. En tu opinión, ¿los medios de comunicación influyen de alguna manera en que se den más casos de violencia por el "efecto llamada"?

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

12. ¿Conoces los recursos municipales y mancomunados que trabajan por la igualdad y contra la violencia de género?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

13. ¿Has acudido alguna vez a uno de ellos?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

14. ¿Cuál es tu valoración de estos recursos?.

Marca solo un óvalo.

Deficiente.

Suficiente.

Bueno.

Excelente.

15. ¿Qué harías si fueses víctima de violencia o conocieses un caso?.

16. ¿Crees que acabará alguna vez la violencia contra las mujeres?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

Disminuirá, pero no desaparecerá.

Nunca.

Otro:

17. ¿Crees que se debe trabajar con los agresores y que son recuperables?.

Marca solo un óvalo.

Sí.

No.

Otro:

18. Propuestas y Observaciones para el Plan Municipal contra la Violencia de Género 2018-2021.

10.4.2 COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO.

Propuesta Comunicado del Ayuntamiento y compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género.

La violencia de género y otras formas de violencia sobre las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad, evidenciando un déficit democrático y síntoma de una sociedad que ha construido un sistema de desigualdad basado en la diferencia, entendida como obstáculo y no como diversidad.

Esta violencia es la consecuencia más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres, Existen factores socioculturales que aplican, mantienen, justifican y perpetúan esta desigualdad como pueden ser los roles establecidos por determinados estereotipos, la desigual distribución del tiempo, la masculinización de espacios públicos, la falta de sensibilización de los problemas que conllevan la imposición de roles por la sociedad. La desigualdad y, por tanto, la violencia contra las mujeres sólo puede abordarse desde la implicación y el compromiso de la sociedad ya que nos compete y nos compromete a todas y todos.

La violencia de género se puede dar en todos los grupos sociales y en todos los niveles socioeconómicos y culturales. El agresor ejerce la violencia para someter a la mujer y perpetuar así la relación de dominio y control, que tiene como base una relación de poder y como fin, la destrucción de la víctima a través de su normalización e invisibilización.

Ante estas violencias el Ayuntamiento se posiciona en contra de las mismas, entendiéndolas como una vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres, además de un atentado contra el libre desarrollo de las personas y contra la democracia, porque cuando una mujer es violentada sólo por el hecho de serlo, lo es toda la sociedad.

El Plan de Intervención Municipal contra la Violencia de Género es el resultado del compromiso de este Ayuntamiento, con el apoyo de la Diputación de Badajoz y la aprobación de la sociedad civil, que tiene un papel relevante en el proceso de elaboración y diseño, convirtiéndose en protagonista del mismo.

Queremos una localidad libre de violencias contra las mujeres, que condene y rechace la violencia de género, construyendo modelos alternativos de convivencia, en el marco de una cultura igualitaria en la que mujeres y hombres compartan espacios y tiempos desde la diversidad.

El Plan de Intervención Municipal es el punto de partida, y nace con la voluntad de incorporar al mayor número de personas, agentes y entidades que deseen participar activamente en este proceso que iniciamos.

Así, desde el Ayuntamiento, nos comprometemos a:

- Expresar públicamente el rechazo a cualquier forma de violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta la interseccionalidad, la discriminación múltiple y las situaciones de especial vulnerabilidad de colectivos frente a la violencia.
- Promover y apoyar las iniciativas de prevención de la violencia de género y otras formas de violencia sobre las mujeres que se desarrollen en la localidad.
- Fomentar la participación en el proceso de elaboración y desarrollo del Plan.
- Liderar el compromiso de ejecución del Plan de Intervención Municipal contra la Violencia de Género 2019-2021* Visibilizar la realidad y alcance de las violencias sobre las mujeres en sus diferentes formas.
- Expresar públicamente el rechazo a cualquier forma de violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta la interseccionalidad, la discriminación múltiple y las situaciones de especial vulnerabilidad de colectivos frente a la violencia.
- Promover y apoyar las iniciativas de prevención de la violencia de género y otras formas de violencia sobre las mujeres que se desarrollen en la localidad.
- Fomentar la participación en el proceso de elaboración y desarrollo del Plan.
- Liderar el compromiso de ejecución del Plan de Intervención Municipal contra la Violencia de Género 2019-2021.

Merece la pena iniciar este camino y ser parte del mismo, porque construimos igualdad en cada gesto y perpetuamos la

desigualdad cada día. No podemos continuar en una sociedad que cuestiona algo tan incuestionable como los derechos humanos de las mujeres.

"Sube a nacer conmigo, hermana. Porque siempre, siempre se puede volver a nacer" Neruda.

10.4.3 REGLAMENTO CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN.

PREÁMBULO

- TITULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. -Objeto, Objetivo y Ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 2.- Definición.

ARTÍCULO 3.- Naturaleza y fundamentación jurídica de la Comisión Transversal de Igualdad.

- TITULO I

COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD

- CAPÍTULO I

ARTÍCULO 4.- Órganos y composición de la Comisión Transversal de Igualdad.

Primero. - La Asamblea General- Plenario.

Segundo. - La Ejecutiva General.

Tercero. - Organismos y entidades componentes.

ARTÍCULO 5.- Funciones de la Comisión.

ARTÍCULO 6.- Funciones de las personas componentes de la Comisión Transversal de Igualdad.

ARTÍCULO 7.- Designación de las/los componentes.

- CAPÍTULO II

LA ASAMBLEA GENERAL EN FUNCIONES DE JUNTA GENERAL- PLENARIO.

ARTÍCULO 9.- Composición.

ARTÍCULO 10: Funciones.

ARTÍCULO 11.- Funcionamiento-sesiones.

ARTÍCULO 12.- Convocatorias de las sesiones.

ARTÍCULO 13.- Orden del día-asuntos.

ARTÍCULO 14.- Constitución y Acuerdos.

ARTÍCULO 15.- Presidencia y secretaria

ARTÍCULO 16.- Presidencia.

ARTÍCULO 17.- Secretaría.

- CAPÍTULO III

EJECUTIVA GENERAL

ARTÍCULO 18.- Composición.

ARTÍCULO 19.- Designación.

ARTÍCULO 20.- Funciones de la Ejecutiva General.

ARTÍCULO 21. - Sesiones.

ARTÍCULO 22.- Convocatorias.

ARTÍCULO 23.- Constitución.

ARTÍCULO 24.- Presidencia y secretaria.

ARTÍCULO 25.- Presidencia.

ARTÍCULO 26.- Secretaría.

ARTÍCULO 27.- Decisiones.

- CAPÍTULO IV

ORGANISMOS/ENTIDADES

ARTÍCULO 28.- Organismos/Entidades.

ARTÍCULO 29.- Composición.

ARTÍCULO 30.-Designación.

ARTÍCULO 31.- Representación.

ARTÍCULO 32.- Funciones de la Representación.

ARTÍCULO 33.- Funciones de la Representación como secretaria.

ARTÍCULO 34.-Funciones de los organismos/entidades componentes de la Comisión Transversal de Igualdad.

ARTÍCULO 35.- Funcionamiento interno.

ARTÍCULO 36- Sesiones.

ARTÍCULO 37.- Orden del día.

ARTÍCULO 38.- Constitución.

ARTÍCULO 39.- Quórum.

ARTÍCULO 40.- Voto.

- CAPÍTULO V

ARTÍCULO 42.-. Creación de espacios de debate y coordinación.

- DISPOSICION ADICIONAL: Adaptación y modificación del Reglamento.
- DISPOSICIÓN FINAL: Entrada en vigor.

TITULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. -OBJETO, OBJETIVO Y AMBITO DE APLICACIÓN.

1.- El objeto del presente Reglamento es regular el funcionamiento interno de la Comisión Transversal de Igualdad es un órgano colegiado con funciones consultivas y de asesoramiento, seguimiento y evaluación del PLAN MUNICIPAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2018-2021, de conformidad con los objetivos establecidos para la puesta en marcha, ejecución y funcionamiento del mismo.

2.- Este Reglamento será de aplicación en la Ayuntamiento y en los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a éste. Será también de aplicación en lo pertinente a las administraciones públicas y entidades que suscriban el presente Plan.

ARTÍCULO 2.- DEFINICION Y ADSCRIPCIÓN.

La Comisión Transversal de Igualdad, es por definición un órgano colegiado, con funciones consultivas y de asesoramiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres relacionado con el desarrollo del Plan.

Es el órgano de coordinación que garantiza el cumplimiento de los Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género desde el principio de la transversalidad de género. La Comisión representa por tanto el compromiso de todas las áreas organizativas de los niveles contemplados para lograr los objetivos acordados en el vigente Plan o en sucesivos Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la localidad.

ARTÍCULO 3.- NATURALEZA Y FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD.

La Comisión Transversal de Igualdad es un órgano colegiado y en cuanto al régimen jurídico de los órganos colegiados, se ajusta a las normas contenidas en el Capítulo II del Título II de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por otro lado, los principios generales que rigen y orientan el presente plan coinciden con los que, según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 14, deben regir y orientar la actuación de todos los poderes públicos en materia de igualdad de género.

Siguiendo el espíritu y razón de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y con la finalidad de dar cumplimiento con los objetivos recogidos en el Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género, es imprescindible operar desde los principios reconocidos en esta materia en el ámbito internacional, comunitario, nacional, autonómico y local.

TITULO I COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 4.- ÓRGANOS Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN.

Este órgano consultivo, asesoramiento, evaluación y seguimiento del Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género funcionará en régimen de Asamblea General en funciones de Junta General (Plenario) y Ejecutiva General.

Primero.- LA ASAMBLEA GENERAL-PLENARIO.

Es el órgano en funciones de Junta General-Plenario integrado durante el mandato corporativo, por todas las entidades y personal técnico designado que conforman cada una de las entidades y organismos componentes y serán convocados/as expresa y formalmente a las sesiones del órgano por la Presidencia.

Segundo.- LA EJECUTIVA GENERAL.

Es un órgano de la Comisión que estará integrado por representantes de cada una de las entidades y organismos componentes.

Tercero.- ORGANISMOS Y ENTIDADES COMPONENTES.

Estos órganos se regirán por lo establecido en el presente Reglamento.

Podrán participar a decisión e invitación de la Comisión, con voz, pero sin voto representantes de otros grupos y colectivos claves y personas expertas en la materia objeto de deliberación.

ARTÍCULO 5.- FUNCIONES DE LA COMISION:

La Comisión Transversal de Igualdad asumirá y ejercerá aquellas facultades que le han sido encomendadas a fin de fomentar la igualdad de género en todas las actuaciones autonómicas, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

Son funciones de la Comisión:

- a) Promover el principio de igualdad.
- b) Aplicar la perspectiva de género atendiendo a la normativa vigente.
- c) Aplicar los principios de transversalidad de género.
- d) Realizar el impulso, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género.
- e) Reflexionar y debatir todos los asuntos relevantes relacionados con el desarrollo de los planes de igualdad.

- g) Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas de igualdad previstas en planes de igualdad y contra la violencia de género, pudiendo recabar información a cada una de las partes, así como a las áreas municipales implicadas en el Plan.
- h) Evaluar de manera continuada y anualmente, las medidas previstas en Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes.
- i) Detectar los obstáculos identificados en la implementación de Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género y realizar propuestas para su eliminación.
- j) Participar en la elaboración de los planes de igualdad y contra la violencia de género. ACUERDOS DE LA COMISIÓN.

Los acuerdos de la Comisión tendrán el carácter de recomendaciones, que contendrán las propuestas técnicas u operativas aprobadas por ella y cuya aplicación será sometida a consideración.

ARTÍCULO 6.- FUNCIONES DE LAS PERSONAS COMPONENTES DE LA COMISIÓN.

- a) Estudiar las necesidades y actuaciones necesarias en orden a la consecución del objetivo de la Comisión, el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de igualdad y contra la violencia de género, bajo los principios de igualdad y transversalidad.
- b) Asistir a las sesiones a las personas que sean convocadas y comunicar su ausencia a la presidencia del órgano, en aquellos casos en los que por causa justificada no puedan hacerlo.
- c) Ser portavoces de las demandas de cada uno de los organismos y entidades que representan y elevarlas a la Comisión.
- d) Trasladar a su organismo o entidad, los acuerdos tomados por la Comisión.

ARTÍCULO 7.- DESIGNACIÓN DE LAS/LOS COMPONENTES DE LA COMISION.

Las personas componentes deberán de ser designadas nombradas por cada una de las entidades/organismos a la que representen para formar parte de la Comisión, haciendo constar formalmente la acreditación correspondiente por su entidad/organismo.

En cuanto a la representación o composición de las personas que forman parte de la Comisión, debe procurarse en los distintos órganos que la conforman, que sea equilibrada, entendiéndose por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Las personas comisionadas pueden ser nombrados/as de nuevo o cesar en la representación que ostentan. Se establece que la vigencia de esta representación se hará coincidir con la duración de cada Plan de Igualdad vigente, sin perjuicio de que, con anterioridad a la fecha de finalización del mismo, en el nivel político, se produzcan las renovaciones en los/las componentes que la integra derivadas de las exigencias recogidas en la legislación electoral y de las elecciones municipales y/o autonómicas y la renovación o sustitución de los cargos públicos.

Una vez finalizada la vigencia del plan la representación de los/las integrantes de los otros organismos o entidades de carácter técnico deberá ser prorrogada, ratificando la continuidad como componente de la misma o bien el cese y sustitución, que deberá ser motivado, dando conocimiento a la Presidencia. Se considerará para formar parte de la misma la motivación e implicación de las personas componentes, así como la formación recibida en la materia.

No podrán ser integrantes de la Comisión, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso, violencia de género o discriminación. Tampoco podrán serlo las/los empleadas/os que hayan sido objeto de sanción o expediente por estos motivos. Para ello deberán aportar documento válido en derecho sobre esta situación.

CAPÍTULO II

LA ASAMBLEA GENERAL EN FUNCIONES DE JUNTA GENERAL-PLENARIO

ARTÍCULO 8.- COMPOSICIÓN.

Es el órgano en funciones de Junta General-Plenario que colabora de forma colegiada en las funciones establecidas de la Comisión y presidido por la Alcaldía o, en su caso, por quien la sustituya.

La Asamblea General de la Comisión Transversal de Igualdad, estará integrada por las personas representantes de todas las entidades y organismos que componen la comisión y serán convocados/as expresa y formalmente a las sesiones del órgano por la presidencia de la Comisión.

Estará asistida por el/la secretario/a General de la Comisión quien redactará las actas de las sesiones y certificará sobre sus acuerdos.

ARTÍCULO 9.- FUNCIONES.

Corresponden a la Asamblea General de la Comisión Transversal de Igualdad:

- a) Conocer el seguimiento de los Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género y actuaciones relacionadas.
- b) Conocer los obstáculos encontrados en la implementación de los Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género y vías de solución.
- c) Informar de la participación y asistencia en los distintos ámbitos a efectos de la evaluación de los Planes de Igualdad y contra la Violencia de Género de la localidad.

ARTÍCULO 10.- FUNCIONAMIENTO-SESIONES.

ORDINARIAS:

La Asamblea General en funciones de Junta General (Plenario) se reunirá en sesión ordinaria anualmente, preferiblemente en el último trimestre del año, previa convocatoria de la Presidencia.

EXTRAORDINARIAS:

La Asamblea General en funciones de Junta General podrá reunirse en sesión extraordinaria, a instancias de la Presidencia o cuando lo soliciten cinco de los seis organismos y entidades que la componen o la Ejecutiva general y por causa de urgencia debidamente justificada.

En las sesiones extraordinarias el único objeto de debate y aprobación serán el o los puntos que hayan llevado a la convocatoria por esta vía.

ARTÍCULO 11.- CONVOCATORIAS DE LAS SESIONES.

La convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, a la que se acompañará el Orden del Día, se realizará con una antelación mínima de 48 horas, mediante la remisión de la misma a los/las representantes de los organismos y entidades componentes.

ARTÍCULO 12.- ORDEN DEL DÍA-ASUNTOS.

1.- El/la secretario/a, siguiendo instrucciones de la Presidencia elaborará y remitirá el Orden del Día, debiendo contener al menos:

- a) Aprobación del acta de la sesión anterior.
- b) Asuntos para los que se haya convocado.
- c) Ruegos y preguntas.

2.- Por razones de urgencia se podrá someter a la Asamblea asuntos no incluidos en el orden del día antes de la celebración de la sesión, presentados a la Presidencia a propuesta de los organismos/entidades o de la Ejecutiva General.

ARTÍCULO 13.- CONSTITUCIÓN Y ACUERDOS.

Para la válida constitución a efectos de celebración de las sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia la Presidencia, secretaria en su caso, de quienes les sustituyan, y de la mitad, al menos, de los/las componentes.

Si no existiera quórum se constituirá en segunda convocatoria, media hora después, siendo suficiente la asistencia de la tercera parte de los/las componentes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Asamblea de la Comisión, se adoptarán por mayoría absoluta en primera convocatoria y por mayoría simple en la segunda.

ARTÍCULO 14.- PRESIDENCIA Y SECRETARIA.

La presidencia de la Comisión la ostentará la Alcaldía o por quien la sustituya por delegación.

La secretaria de la Comisión será ocupada por una persona del Ayuntamiento y designada por la Presidencia.

Es requisito para considerar válidamente constituida la sesión la asistencia de la Presidencia y la secretaria de la Comisión, o de quienes legalmente le sustituyan, tanto en primera como en segunda convocatoria, debiendo estar presentes durante toda la sesión.

ARTÍCULO 15.- PRESIDENCIA:

Corresponden a la Presidencia las siguientes funciones:

- a) Convocar las sesiones ordinarias y extraordinarias, dar traslado de las propuestas.
- b) Concretar el orden del día.
- c) Abrir, suspender y levantar las sesiones.
- d) Dirigir los debates y velar por el mantenimiento del orden.
- e) Velar por el cumplimiento del Reglamento.
- f) Regular los turnos de la palabra.
- g) Poner a votación los asuntos objeto del debate y proclamar los resultados.
- h) Firmar las actas de las sesiones.
- i) Ejercer otras funciones inherentes a su condición de Presidencia del órgano.

ARTÍCULO 16.- SECRETARIO/A:

Serán funciones de la secretaría:

- a) Levantar acta de las reuniones.
- b) Velar por lo establecido en el Reglamento.
- c) Expedir certificaciones.
- d) Custodiar los libros de actas y documentación.
- e) Cumplimentar los acuerdos adoptados, así como su notificación.
- f) Notificar la fecha de las sesiones de la Asamblea de la Comisión.

CAPÍTULO III**EJECUTIVA GENERAL****ARTÍCULO 17.- COMPOSICIÓN.**

La Ejecutiva General estará integrada por los/as representantes de cada organismo/entidad de las que componen la comisión.

El número de representantes se establecerá en función de las renovaciones que se produzcan en los/las componentes del nivel político que la integra derivadas de las exigencias recogidas en la legislación electoral y de las elecciones municipales y

autonómicas y la renovación o sustitución de los cargos públicos.

ARTÍCULO 18.- DESIGNACIÓN.

En cada organismo y entidad con representación en la Comisión Transversal de Igualdad se decidirá internamente qué personas tiene atribuida la función de representación de los mismos en la Ejecutiva General.

Cada uno de los organismo y entidad, emitirá un acta en la que se designará a los/as representantes de la Ejecutiva.

La Presidencia de la Ejecutiva ostentará un voto de calidad.

ARTÍCULO 19.- FUNCIONES DE LA EJECUTIVA GENERAL.

- a) Ser portavoces de las demandas de cada uno de los organismos y entidades a las que representan.
- b) Proponer el orden del día de la Asamblea.
- c) Informar a los organismos y entidades de los acuerdos tomados.
- d) Debatir y, en su caso, aprobar las propuestas planteadas por cualquiera de los organismos y entidades a las que representan.
- e) Realizar propuestas.
- f) Aprobar informe anual sobre la evaluación del Plan de Igualdad y contra la Violencia de Género vigente.
- g) Decidir sobre la participación de otros organismos, entidades y organizaciones.

ARTÍCULO 20. - SESIONES ORDINARIAS.

La Ejecutiva General se reunirá en sesión ordinaria semestralmente.

EXTRAORDINARIAS.

La Ejecutiva General podrá reunirse en sesión extraordinaria, a instancias de la Presidencia, cuando lo soliciten los/as representantes de los organismos y entidades que componen la Comisión y por causa de urgencia debidamente justificada.

En las sesiones extraordinarias el único objeto de debate y aprobación serán el o los puntos que hayan llevado a la convocatoria por esta vía.

Por razones de urgencia se podrá someter a la Ejecutiva asuntos no incluidos en el orden del día antes de la celebración de la sesión a propuesta de los organismos y entidades.

ARTÍCULO 21.- CONVOCATORIAS.

La convocatoria para las sesiones ordinarias, se comunicará por la Presidencia de la Ejecutiva General a cada uno de los organismos y entidades por medio de la Secretaría. Las propuestas que se deseen debatir en la sesión ordinaria deberán remitirse a la Secretaría de la Ejecutiva General en el plazo de quince días, anteriores a la asamblea.

El orden del día, tanto de las sesiones ordinarias como de las extraordinarias, será fijado por la Presidencia según las propuestas previas de los niveles de organización y contendrá, como mínimo, lo siguiente:

- a) Aprobación del acta de la sesión anterior.
- b) Asuntos para los que se haya convocado la Ejecutiva General.
- c) Ruegos y preguntas.

La convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, a la que se acompañará el Orden del Día, se realizará con una antelación mínima de 48 horas, mediante la remisión de la misma a los/las representantes.

ARTÍCULO 22.- CONSTITUCIÓN.

Para la válida constitución a efectos de celebración de las sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la

presencia de la Presidencia, de la Secretaría, en su caso, de quienes les sustituyan, y de la mitad, al menos, de los/las componentes.

Si no existiera quórum se constituirá en segunda convocatoria, media hora después, siendo suficiente la asistencia de la tercera parte de los/las componentes.

Es requisito para considerar válidamente constituida la sesión la asistencia del Presidencia y de la Secretaría de la Ejecutiva General, o de quienes legalmente le sustituyan, tanto en primera como en segunda convocatoria, debiendo estar presentes durante toda la sesión.

Los acuerdos de la Ejecutiva General de la Comisión, se adoptarán por mayoría absoluta.

Si en segunda convocatoria, no se obtiene la aprobación de la propuesta y se produce empate, se adoptará el acuerdo por mayoría simple.

ARTÍCULO 23.- PRESIDENCIA Y SECRETARIA.

Será presidenta de la Ejecutiva General la Alcaldía o, en ausencia de éste/a o por su delegación, otra dirección general o consejería con competencias y actuaciones en esa materia.

Será secretaria/o de la Ejecutiva General el/la que lo sea de la Comisión Transversal de Igualdad o persona en quien delegue.

ARTÍCULO 24.- PRESIDENCIA.

Corresponden a la Presidencia de la Ejecutiva General las siguientes funciones:

- a) Convocar las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Concretar del orden del día.
- c) Abrir, suspender y levantar las sesiones.
- d) Dirigir los debates.
- e) Velar por el cumplimiento del Reglamento.
- f) Regular los turnos de la palabra.
- g) Poner a votación los asuntos objeto del debate y proclamar los resultados.
- h) Firmar las actas.

ARTÍCULO 25.- SECRETARIO/A.

Serán funciones del/a secretaria/o de la Ejecutiva General:

- a) Levantar acta de las reuniones.
- b) Velar por lo establecido en el Reglamento.
- c) Expedir certificaciones.
- d) Custodiar los libros de actas, documentación y material.
- e) Cumplimentar los acuerdos adoptados, previa propuesta-cumplase de la Presidencia, así como su notificación en forma.
- f) Notificar la fecha de las sesiones de la Ejecutiva General.

ARTÍCULO 26.- DECISIONES.

Recibida una propuesta que haya pasado el trámite previo de debate y aprobación interna del organismo/entidad que la propone, cuyo contenido haya sido remitido a los otros organismos/entidades e incluida en el orden del día de la sesión

correspondiente, se procederá por parte del organismo/entidad proponente a explicar, fundamentar y desarrollar la misma ante la Ejecutiva General.

Se procederá a dar la palabra a las personas representantes de los otros organismos/entidades para exponer su posición.

Una vez expuesta la propuesta, se abrirá el turno de debate dando la palabra la Presidencia primero, al organismo/entidad que propone y, después, a los restantes en orden a precisar sus posiciones.

Concluida la cual se efectuará la votación por los/as representantes de cada organismo/entidad, dejando constancia de ello el/la secretario/a de la Ejecutiva General.

Si se producen modificaciones relevantes en la propuesta inicial, la votación se aplazar devolviéndose a los organismos/entidades con la finalidad de poner en conocimiento los cambios o nuevas aportaciones, debiendo someterse a nueva valoración y debate en cada organismo/entidad, incluyéndose en el orden del día de la próxima sesión.

Del acta de la Ejecutiva General, en el que se recojan las iniciativas aprobadas, se dará traslado a todas las entidades/organismos componentes de la Comisión Transversal de Igualdad.

CAPÍTULO IV

ORGANISMOS/ENTIDADES

ARTÍCULO 27.- ORGANISMOS/ENTIDADES.

Son los órganos en torno a los que se ordena el personal con representación en la Comisión a partir de los cuales se organiza la función de debate y estudio de las propuestas.

Forman parte de la Comisión Transversal de Igualdad:

ARTÍCULO 28.- COMPOSICIÓN.

Las personas componentes y que representan a cada uno de los organismos/entidades deben ser elegidas y nombradas en cada uno de ellos, haciendo constar formalmente la acreditación correspondiente.

ARTÍCULO 29.- DESIGNACIÓN.

ARTÍCULO 30.- REPRESENTACIÓN.

Para cada organismo/entidad se designará por los/as integrantes, una persona que tendrán las funciones de representación y secretaría, pudiéndose ésta delegar en otra persona.

ARTÍCULO 31.- FUNCIONES DE LA REPRESENTACIÓN.

Corresponden a la Representación de cada organismo/entidad las siguientes funciones:

- a) Convocar las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Concretar del orden del día.
- c) Abrir, suspender y levantar las sesiones.
- d) Dirigir los debates.
- e) Velar por el cumplimiento del Reglamento.
- f) Regular los turnos de la palabra.
- g) Poner a votación los asuntos objeto del debate y proclamar los resultados.
- h) Firmar las actas.

ARTÍCULO 32.- FUNCIONES DE LA REPRESENTACIÓN COMO SECRETARÍA.

- a) Levantar acta de las reuniones.

- b) Velar por lo establecido en el Reglamento.
- c) Expedir certificaciones.
- d) Custodiar los libros de actas, documentación y material.
- e) Cumplimentar los acuerdos adoptados, así como su notificación en forma.
- f) Notificar la fecha de las sesiones.

ARTÍCULO 33.- FUNCIONES DE LOS ORGANISMOS/ENTIDADES COMPONENTES DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD.

- a) Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias, así como a la mesa de trabajo en las que participen.
- b) Proponer la inclusión de puntos para el orden del día.
- c) Cumplir con el presente Reglamento.
- d) Realizar propuestas a la Ejecutiva General.
- e) Trasladar las propuestas realizadas en cada organismo/entidad.

ARTÍCULO 34.- FUNCIONAMIENTO INTERNO.

Cada uno de los organismos/entidades tiene entre sus tareas estudiar las necesidades y actuaciones para la consecución del principal objetivo de la Comisión, el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y contra la violencia de género vigente.

Cada organismo tiene su estructura interna, de ahí que se designe en cada uno de ellos y por los/las representantes que lo forman, una representación, cuyas funciones serán las inherentes a esos cargos y ya citados en este Reglamento, equivalentes a la de Presidencia y Secretaría.

Las propuestas al orden del día deberán ser remitidas por correo interno electrónico a la presidencia para valorar su inclusión en el orden del día o en la siguiente sesión del organismo/entidad correspondiente, con un plazo de 15 días antes de la reunión.

Una vez recibida se remitirá por correo al resto de personas integrantes del organismo/entidad para su estudio procediéndose a su incorporación en el orden del día.

El Acta del acuerdo que se adopte en cada organismo/entidad, se remitirá a la Presidencia de la Comisión Transversal de Igualdad.

ARTÍCULO 35.- SESIONES.

- ORDINARIAS: Cada nivel se reunirá en sesión ordinaria semestralmente, con antelación suficiente a las convocatorias establecidas para la Ejecutiva General.
- EXTRAORDINARIAS: Podrá reunirse cada nivel con carácter extraordinario cuando lo pida la mayoría de los/as personas que componen el organismo/nivel que lo componen o a propuesta de la Representación y justificando la urgencia.

Las sesiones extraordinarias podrán venir determinadas por las propuestas de los/las personas que componen el organismo/entidad o por propuestas que se reciban de la Ejecutiva General.

ARTÍCULO 36.- ORDEN DEL DÍA.

La Representación, elaborará y remitirá el Orden del Día, debiendo contener al menos:

- a) Aprobación del acta de la sesión anterior.
- b) Asuntos para los que se haya convocado.
- c) Ruegos y preguntas.

2.- Por razones de urgencia se podrá tratar en el organismo/entidad asuntos no incluidos en el orden del día antes de la celebración de la sesión.

En la sesión inmediatamente posterior a la propuesta/as se estudiará, debatirá y se adoptará un acuerdo con respecto a la misma, emitiendo a tal efecto la correspondiente certificación acreditativa del acuerdo.

ARTÍCULO 37.- CONSTITUCIÓN.

Se entenderá válidamente constituida la sesión cuando, estando presente la representación del organismo/entidad, concurra la mayoría absoluta en primera convocatoria. De no existir el quórum necesario en primera se entenderá convocada la sesión automáticamente, treinta minutos después, en segunda convocatoria cualquiera que sea el número de personas asistentes.

ARTÍCULO 38.- QUÓRUM.

La adopción de acuerdos en el seno de los organismos/entidades será por mayoría absoluta de los/as integrantes en primera convocatoria y por mayoría simple en segunda convocatoria.

ARTÍCULO 39.- VOTO.

Derecho al voto en los organismos/entidades:

Cada una de las personas de los niveles implicados tendrá derecho a un voto en el marco de su nivel para ejercerlo en el mismo.

DISPOSICION ADICIONAL: Adaptación y modificación del Reglamento.

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión. Cualquier revisión o modificación, aunque sea de carácter puntual del reglamento exigirá la actualización de su redacción.

DISPOSICIÓN FINAL: Entrada en vigor.

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en el Pleno y difusión pública oficial.

10.4.4 REGLAMENTO CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN (SIMPLIFICADO).

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la del Ayuntamiento de (...), la Comisión Transversal de Igualdad a través de sus personas miembros y en representación de sus entidades y organismos, identifiquen y corrijan, en su caso, las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la localidad o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir, en el ámbito interno y en el externo a través de sus diferentes acciones y actividades.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración, aplicación y desarrollo de los Planes de Igualdad y de prevención contra la Violencia de Género.

Cada uno de los planes de igualdad, fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Del mismo modo, será aplicable al desarrollo de los Planes de Igualdad internos y todos los aprobados en relación a la violencia machista.

La Comisión de Igualdad será la responsable de liderar el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y planes contra la violencia de género, será paritaria y estará compuesta por:

- Personas representantes del Ayuntamiento (n.º de Personas) (1 persona).
- Personas representantes de los programas y servicios mancomunados (1 persona).
- Personas representantes Tejido Asociativo (1 persona).
- Personas representantes grupos políticos (1 persona por grupo político).

La comisión puede ser asistida por asesoras y asesores pertenecientes a cualquiera de los niveles, de acuerdo con lo establecido en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad.

Cada persona perteneciente a la Comisión de Igualdad podrá delegar su representación y voto.

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesoras/es están obligados/as a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como en la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Igualdad se reunirá.

- De manera ordinaria, con carácter trimestral.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborables.

De las reuniones celebradas se levantará acta, donde se recogerán todos y cada uno de los acuerdos, propuestas y posicionamientos.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta y por mayoría simple, en el caso de que no fuesen aprobados en primera votación.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y Protocolos de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Análisis periódico de la situación de la localidad respecto a la posición y condición de las mujeres y hombres en todos los ámbitos.

A los efectos de desarrollar su trabajo de forma eficaz, efectiva y eficiente el Ayuntamiento facilitará a la Comisión de Igualdad, la información desagregada por sexo requerida por la misma para cada una de las reuniones.

Cada uno de los Planes de Igualdad, planes contra la violencia de género, conciliación o referentes a acoso sexual y por razón de sexo, así como las diferentes medidas se negociarán y acordarán en el seno de la Comisión de Igualdad determinando los plazos para su desarrollo, personas/departamentos responsables de su ejecución, indicadores de evaluación y seguimiento e impacto.

De forma simultánea a la aprobación del Plan de Igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en cada uno de los planes.

Por último, el Ayuntamiento de (...) se compromete a promover la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, considerando la Igualdad como una estrategia de optimización en la gestión de personal concediendo a la igualdad de oportunidades y género un valor trascendental para la gestión municipal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas miembros de la Comisión.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo será trasladado a toda la ciudadanía y aprobado en Pleno.

10.4.5 BORRADOR CARTA DE CONVOCATORIA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN A/A ORGANISMO/ENTIDAD CONVOCADO.

Ref.: Convocatoria Acto de Constitución de la Comisión Transversal de Igualdad del Plan Municipal contra la Violencia de Género 2018-2021.

Desde la Alcaldía, convocamos a (organismo/entidad) al acto referido, que se celebrará el próximo día (horas) en (lugar), con el fin de constituir la COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD de la que formará parte esta entidad.

La comisión de evaluación y seguimiento, es por definición un órgano colegiado, con funciones consultivas y de asesoramiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres relacionado con el desarrollo del Plan de Igualdad y contra la Violencia de Género.

La Comisión asumirá y ejercerá aquellas facultades que le han sido encomendadas a fin de fomentar la igualdad de género en todas las actuaciones autonómicas, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo y su funcionamiento estará regulado por el Reglamento de Funcionamiento interno, cuyo borrador, adjuntamos a la presente convocatoria.

La comisión estará compuesta por las siguientes partes:

La presidencia y secretaría de la Comisión Transversal de Igualdad la ostentarán, la Alcaldía y una persona designada por este organismo, respectivamente.

Cada una de las partes, designará al número de personas representantes ya referido, atendiendo a los requisitos previstos en el reglamento de funcionamiento interno, artículo 8. Debiendo comunicar antes del día (...), a las personas designadas para formar parte de la Comisión y participar en la constitución de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 del Reglamento.

Del mismo modo, y teniendo en cuenta que la Comisión Transversal de Igualdad funcionará en régimen de Asamblea General en funciones de Junta General (Plenario) y Ejecutiva General, deberán, aquellas partes que cuenten con más de una persona, designar a una que ostente las funciones de Representación, previstas en el artículo 31. Dicha designación habrá de ser comunicada a este organismo antes del (...)

El orden del día será el siguiente:

1. Presentación de la Comisión Transversal de Igualdad.
2. Designación por organismo/entidad/organización.
3. Constitución de la Comisión Transversal de Igualdad.
4. Aprobación del Reglamento Interno de Funcionamiento.
5. Presentación Sistema de Evaluación y Seguimiento.
6. Ruegos y preguntas.

La presente convocatoria se desarrolla en el marco del programa para el diseño y elaboración del Plan Municipal contra la Violencia de Género que contempla para la creación y constitución de la Comisión Transversal de Igualdad, siendo necesaria para su desarrollo, la designación de las personas que formarán parte de la Comisión- Ejecutiva General y de las que ejercerán las funciones de representación antes del próximo día (...), remitiendo la documentación acreditativa a la siguiente dirección de correo electrónico (...)

En caso de que no pueda asistir se puede hacer representar mediante delegación en otra persona o entidad que se presentará en el acto de constitución de la Comisión Transversal de Igualdad que celebraremos el próximo día (...).

Valencia del Ventoso, 3 de septiembre de 2020.- La Alcaldesa, María Concepción López López.



DIPUTACIÓN DE BADAJOZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
Godofredo Ortega y Muñoz, 4 1ª Planta
www.dip-badajoz.es/bop