

2022 - 2026

II Plan de Igualdad



Ayuntamiento Calatayud

Enero 2022

ÍNDICE

Saluda.....	3
1. Compromiso del Ayuntamiento.....	7
2. Introducción.....	8
3. Fundamentación.....	9
3.1 Principios rectores.....	9
3. 2 Marco normativo legal.....	12
3.2.1 Ámbito Internacional.....	12
3.2.2 Ámbito Europeo.....	14
3.2.3 Ámbito Estatal.....	17
3.2.4 Ámbito Autonómico y local.....	18
3.2.5 Planes Locales y Sectoriales.....	20
4. Diagnóstico y análisis de la realidad.....	23
4.1 Presentación del municipio y análisis Socio demográfico.....	23
4.2 Justificación.....	26
4.3 Objetivos.....	27
4.4 Metodología.....	28
4.4.1 Muestra.....	29
4.4.2 Instrumentos.....	29
4.5 Análisis y resultados obtenidos.....	31
4.5.1 Resultados del cuestionario para trabajadores/as.....	31
4.5.2 Resultado del cuestionario para centros educativos.....	34
4.5.3 Resultados del cuestionario del rango de edad de 14 a 65.....	38
4.5.4 Resultados del cuestionario para población mayor 65.....	43
4.5.5 Resultados del cuestionario para población menor de 14.....	47
4.5.6 Análisis de redes sociales.....	50
4.5.7 Conclusiones y propuesta de mejora	55



5. Áreas de Intervención.....	57
5.1 Comunicación.....	59
5.2 Cultura.....	64
5.3 Educación.....	68
5.4 Formación y empleo.....	73
5.5 Acción social.....	79
5.6 Participación ciudadana.....	85
5.7 Salud.....	91
5.8 Deporte.....	96
5.9 Conciliación, corresponsabilidad y uso igualitario del tiempo.....	100
5.10 Erradicación de la Violencia de Género.....	108
6. Metodología, evaluación y seguimiento.....	115
6.1 Estructura organizativa del Plan de Igualdad en el municipio.....	116
6.2 Evaluación y seguimiento del plan y sus medidas.....	117
7. Glosario.....	119
8. Anexos.....	124

SALUDA



José Manuel Aranda Lassa. Alcalde de Calatayud.

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

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

El Ayuntamiento de Calatayud, cumpliendo con el compromiso ético, social y político de desarrollar el derecho a la igualdad consagrado en los artículos anteriores de la Constitución Española, presenta el **II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, documento que consolida la incorporación de la perspectiva de género a la vida de nuestro municipio.

Desde la satisfacción que representa el saber que la implantación de un II Plan significa la ejecución y adecuada consumación del anterior, es para mí, como alcalde, un estímulo y una responsabilidad irrenunciable mantener el desarrollo permanente de sus objetivos y actuaciones, como herramienta para garantizar la definitiva erradicación de cualquier tipo de desigualdad en la sociedad bilbilitana.

Teniendo en cuenta que la práctica útil y eficaz de este instrumento de convivencia corresponde tanto a Instituciones como a colectivos y personas, os animo e invito a vivir la Igualdad con la intensidad que hace importante, a la vez que justo, lo necesario.

Hemos avanzado progresivamente, pero debemos seguir haciéndolo de una manera transversal a través de todas las áreas de nuestro Ayuntamiento y de la sociedad en general, porque la igualdad es tarea común. Hay que afianzar todos los logros conseguidos en esta materia. La redacción de este Plan constituye nuestra más clara apuesta para potenciar en la ciudad de Calatayud los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

José Manuel Aranda Lassa.
Alcalde de Calatayud.



Belén Jiménez. Delegada general de Acción Social y Ciudadanía.

Como Delegada de Acción Social y de políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Calatayud, pero sobre todo como persona comprometida con la igualdad de género y la diversidad social, la presentación del **II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres**, me genera un sentimiento de satisfacción por el camino recorrido durante su realización. La IGUALDAD, con mayúsculas, ha de ser un eje transversal en el desarrollo de todas las políticas y programas que realizamos.

Toda sociedad debe luchar por la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Y para ello, los instrumentos fundamentales de los que disponemos las administraciones locales son los planes municipales, en los cuales debemos apoyar el resto de actuaciones encaminadas a este objetivo. Y en este II Plan Municipal debemos centrar nuestros esfuerzos, para actuar de manera coordinada entre todas las áreas de nuestro gobierno, bajo el liderazgo del Área de Acción Social e Igualdad, con el fin de conquistar para todas y todos una mejor ciudad, un mejor futuro.

Este Plan servirá, en suma, como instrumento práctico y de utilidad para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que persistan en el ámbito de lo local en nuestra ciudad. Su finalidad última es difundir y potenciar en nuestra sociedad valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basados en el respeto, el diálogo, la justicia y la equidad.

Este nuevo Plan ha contado además con la participación de la población del municipio, a quien agradezco su colaboración, porque nos han proporcionado información muy valiosa de cara a elaborar el diagnóstico del momento actual, y nos han ayudado en la formulación de los objetivos y en la detección de aquellos ámbitos de acción más efectivos para conseguir la igualdad de género. Por eso, el II Plan contempla medidas más concretas y más eficaces, para hacer de Calatayud una sociedad mejor.

Quiero agradecer el trabajo del equipo de profesionales que ha hecho realidad el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres para la Ciudad de Calatayud en el que se han abordado los diferentes espacios de interés, la representación de mujeres y hombres, la experiencia del Ayuntamiento en materia de igualdad y la implicación de todas sus áreas, incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas y los procedimientos. Con la implicación de todas y todos, haremos de Calatayud una ciudad más justa e igualitaria.

Belén Jiménez.
Delegada general de Acción Social y Ciudadanía.

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO

El AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestro municipio, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra política corporativa y municipal, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la normativa (la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este ayuntamiento, desde la educación, la formación y el empleo, pasando por la comunicación, la cultura, la acción social y participación ciudadana, la salud, el deporte, la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación y la erradicación de la violencia de género.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

2. INTRODUCCIÓN

El papel subordinado de las mujeres a los hombres en casi la totalidad de todos los ámbitos de la vida, fruto de un modelo de organización social de carácter patriarcal que otorga a los hombres y mujeres unos roles diferenciados, **ha sido históricamente una constante en la sociedad**. Esto se traduce en una división de roles diferenciados. Las mujeres han tenido y siguen teniendo su responsabilidad en el ámbito privado o doméstico (vinculado al cuidado del hogar y de las hijas e hijos y otras personas dependientes) y los hombres se han relacionado con ámbito público-productivo (vinculado con la actividad laboral y económica, la vida social y la representación política). Este es el origen de **las desigualdades entre hombres y mujeres**, que **durante siglos** han limitado la presencia y participación de estas últimas en la actividad económica, social y política.

El camino recorrido en el **avance por la IGUALDAD** entre mujeres y hombres se considera como uno de los hechos sociológicos más importantes de los últimos siglos. Aunque en la actualidad, las mujeres disponen de una postura más ventajosa en comparación con etapas anteriores de la historia, la realidad es que **aún están muy lejanas de una igualdad real**.

Es obvio que en este camino queda mucho recorrido por hacer y todavía continúan existiendo diferencias entre los sexos tanto en ámbitos públicos como en el privado (ámbito laboral y profesional, representatividad en las instituciones, brecha salarial etc). Todavía muchas mujeres siguen sufriendo prácticas y situaciones discriminatorias en su vida cotidiana debiendo afrontar situaciones de desigualdad con respecto al hombre.

No obstante se están produciendo avances importantes. Desde la segunda mitad del siglo XX, las democracias occidentales están centrando parte de sus **esfuerzos en promover políticas institucionales con la finalidad de trabajar por la igualdad de género**. Actualmente, en nuestro entorno y sociedad, la aplicación de estas políticas está permitiendo elaborar **planes de igualdad y poner en práctica medidas de acción positiva de diversos ámbitos**.

La equidad de género no es una cuestión a decidir, es un tema **de justicia social y prioritario**. Por ello, cualquier intervención social enfocada desde una perspectiva de género, será eficaz y tendrá efectos en los objetivos que se persiguen.

Por ello, la finalidad de este **II Plan de Igualdad del municipio de Calatayud**, es planificar los objetivos, medidas y actuaciones contando con los recursos y partidas económicas presupuestarias necesarias para contribuir a promover una igualdad real entre mujeres y hombres, a todos los niveles (social, laboral, institucional, representatividad etc.) y en todos los ámbitos de la vida municipal y local.

El Plan se materializa en esta herramienta de planificación, necesaria para fijar prioridades y optimizar recursos con el objetivo de conseguir la máxima eficacia y eficiencia en las actuaciones a desarrollar. Asimismo el Plan debe contener unos **indicadores de seguimiento** de los objetivos previstos y alcanzados, así como una **Comisión de Seguimiento** que analice el grado de consecución de los mismos.

Se trata de un Plan que tiene como principio fundamental la igualdad efectiva de mujeres y hombres en nuestro municipio, fruto del **compromiso político y técnico** con perspectiva de género, que nace con la ambición de consolidarse como una importante herramienta de trabajo, **de compromiso, de consenso, de suma y multiplicación**, para conseguir la equidad de género. Basado en la **concreción** y que contiene acciones, planes y proyectos de trabajo, con el objetivo **de servir de red de igualdad, de feminismo y de empoderamiento personal e institucional**.

3. FUNDAMENTACIÓN

3.1 PRINCIPIOS RECTORES

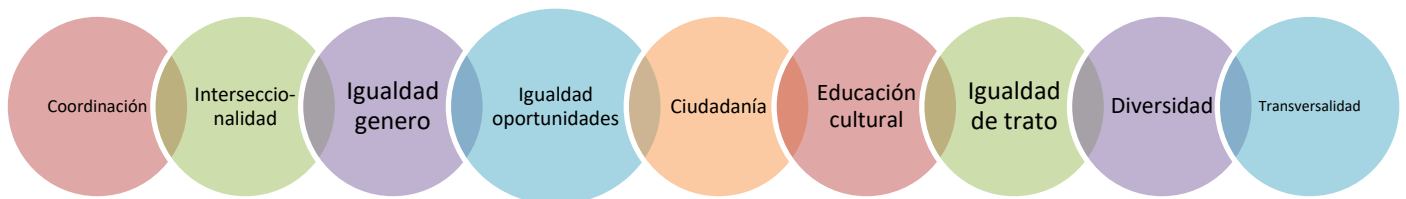
Todo plan de igualdad tanto municipal como de empresa es un reto colectivo para trabajar por la igualdad de género en una determinada población (ámbito municipal, ámbito empresarial, en definitiva ámbito social).

En este caso particular y para el Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Calatayud es imprescindible que todo el municipio conozca y comparta la motivación que nos lleva a poner en marcha un plan de estas características. No cabe duda que

la finalidad de la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres es ambiciosa pero que, con el esfuerzo, consenso y trabajo, tanto del Consistorio como de la ciudadanía, es decir de toda la sociedad se intente conseguir el objetivo.

Son muchos los obstáculos y dificultades para conseguir los objetivos en este camino que se quiere recorrer, ya que se trata de modificar costumbres, concepciones e ideas que están muy arraigadas y en ocasiones son muy difíciles de detectar. Sin embargo, no debe repercutir en el empeño y reto de conseguir este objetivo, de hacer Calatayud un municipio donde esté normalizado el concepto de igualdad de género.

Existe una serie de **Principios Rectores** que deben marcar y orientar de forma transversal el trabajo relacionado con el II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Calatayud (2022- 2026) y que todos los colectivos y personas implicadas en el mismo deben respetar y cumplir.



- **Colaboración, cooperación y coordinación:** Se tratan de tres principios que tanto a nivel interno como a nivel externo, permiten el éxito de las políticas de igualdad, requiriendo implicación por parte de todas las áreas implicadas en ellas. Las medidas y actuaciones de quienes ejercen responsabilidad en el ámbito de las políticas públicas deben guiarse por estos principios.
- **Enfoque de interseccionalidad:** Se trata de un principio transversal del Plan. Debemos ser conscientes de que "mujer" no es una categoría única y se ve atravesada por otros factores que contextualizan sus necesidades y oportunidades. Por lo tanto, los objetivos y medidas establecidas tendrán en cuenta la diversidad cultural y étnica, diversidad de identidades de género y orientación sexual, diversidad corporal y funcional, diversidad de edad, etc. La interseccionalidad puede facilitar la comprensión de la *discriminación múltiple* al analizar las discriminaciones que operan de una manera interrelacionada.

No se pueden aislar los rasgos y situaciones que conforman la diversidad de las personas; es necesario abordarlos de forma integrada.

- **Igualdad de género.** Es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.
- **Igualdad de oportunidades.** Las mujeres y hombres deben tener las mismas posibilidades y optar a las mismas oportunidades en todos los ámbitos (social, laboral, económico, institucional, etc.) sin que exista ninguna barrera ni brecha propiciada por los estereotipos o roles de género.
- **Participación ciudadana.** Supone la implicación de todos los actores individuales y colectivos (asociaciones, entidades, etc...) en el proceso de planificación, ejecución y evaluación del “II plan de igualdad de mujeres y hombres del municipio de Calatayud”.
- **Prevención y educación cultural.** Debe propiciarse una cultura basada en el respeto a la diversidad y a la diferencia, donde conviva la tolerancia y los valores de convivencia con la ausencia de discriminación y estereotipos. Estos valores deben inculcarse tanto por parte de las familias como de los centros educativos y desde los primeros niveles educativos.
- **Principio de Igualdad de trato.** Supone la ausencia de toda discriminación, por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar y otros factores que supongan una múltiple discriminación, como discapacidad.
- **Respeto a la diversidad.** Como elemento vertebrador y diferenciado del municipio, debe ponerse en valor las diferentes culturas que están presentes y que lo dotan de un gran valor humano.

- **Transversalidad de género.** Supone la introducción de la perspectiva de género en todos los procesos y actuaciones que se realicen desde el Ayuntamiento de Calatayud. Los organismo políticos han de convertirse en elementos activos y responsables en trabajar para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

3.2 MARCO NORMATIVO LEGAL

La igualdad como principio y los Planes de Igualdad como instrumentos para conseguirlo deben enmarcarse en un **marco legal** aprobado por las autoridades que fije los objetivos, competencias y obligaciones de las administraciones locales en materia de igualdad, siendo un proceso clave en el diseño de las políticas y los planes municipales dirigidos a su promoción.

Las competencias asignadas en esta materia a los municipios resultan determinante a la hora de establecer las prioridades de actuación que deberán ser abordadas en el marco del “II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres” impulsado por el Ayuntamiento de Calatayud.

La igualdad se promulga como un derecho fundamental a través de instrumentos jurídicos que, desarrollados a nivel internacional, europeo, nacional, autonómico y local, instan a los poderes públicos a eliminar las barreras que dificultan que dicha igualdad sea efectiva. Este II Plan municipal se enmarca en el desarrollo y cumplimiento de las normas vigentes en materia de igualdad tanto a nivel estatal como autonómico.

Entre otros, cabe destacar los que a continuación se detallan:

3.2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

- **Carta de las Naciones Unidas** (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1978.** En el Preámbulo de la Declaración Universal de Derecho Humanos, se afirma “*Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos*

fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”.

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966.** Publicado en España en el B.O.E de 30 de abril de 1977.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de Diciembre de 1966.** Publicado en España en el B.O.E de 30 de abril de 1977.
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979.** (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
La CEDAW consta de un preámbulo y de 30 artículos y promulga, en forma jurídicamente obligatoria, principios aceptados universalmente y medidas a adoptar por parte de los Estados y determinados actores privados, para conseguir que las mujeres gocen de derechos iguales en todas partes, y avanzar así en el reconocimiento y profundización del principio de no discriminación.
- **Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.**
- **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.**
 - **1975. México. 1ª Conferencia Mundial.**
 - **1980. Copenhague. 2ª Conferencia Mundial.**
 - **1985. Nairobi. 3ª Conferencia Mundial.**
 - **1995. Beijing. 4ª Conferencia Mundial.** En esta IV Conferencia Mundial sobre la mujer se destacó la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprobó la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.
Además, establecía que se debían llevar a cabo en el futuro las evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de Acción. En este sentido, hasta el momento se han llevado a cabo las siguientes revisiones:

- Beijing+5. Nueva York. 2000.
 - Beijing+10. Nueva York. 2005.
 - Beijing+15. Nueva York. 2010.
 - Beijing+20. Nueva York. 2015.
 - Beijing+25. Nueva York. 2020. Suspendida a consecuencia de la pandemia por el coronavirus (COVID-19).
- **Cumbre del milenio (2000).** Celebrada en Nueva York en Septiembre del 2000. La declaración de la Cumbre recogía la libertad, la igualdad (de mujeres y hombres y de las naciones), la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la naturaleza y la responsabilidad compartida como seis valores fundamentales para las relaciones internacionales en el siglo XXI.
- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** adoptada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015. La agenda 2030 gira entorno a cinco ejes centrales: PLANETA, PERSONAS, PROSPERIDAD, PAZ Y ALIANZAS. Y, en relación con estos cinco ejes, se han definido 17 nuevos objetivos para el desarrollo sostenible (los ODS) y 169 metas que buscan erradicar la pobreza, combatir las desigualdades y promover la prosperidad, al tiempo que protegen al medio ambiente de aquí a 2030.

3.2.2 ÁMBITO EUROPEO

- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales**, firmado por el Consejo de Europa, el 4 de Noviembre de 1950. España lo ratificó el 4 de octubre de 1979.
- **Tratado de la Comunidad Económica Europea (TCE) (1957)**, consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres en un mismo trabajo o trabajo de igual valor (actualmente queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)).

- **Tratado de Ámsterdam (1997).** Recogía la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión Europea como por todos sus estados miembros.(Artículo 2 y artículo 3, apartado 3, párrafo segundo).
- **Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos.** Firmado en Varsovia el **16 de mayo de 2005**.
- **La Carta Europea** para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local **(2006)**. Consejo de Municipios en la Vida Local.
- **El Convenio de Estambul** sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, firmado el 11 de **mayo de 2011**. **(ratificado por el Estado español el 1 de agosto de 2014)**.
- **Pacto Europeo del 7 de Marzo de 2011 para la Igualdad de Género (2011-2020)**, por el que se pretende cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:
 1. Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres (brecha salarial), con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género: empleo, educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea.
 2. Promover un mejor equilibrio y conciliación entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y
 3. Combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

➤ **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Unión Europea.**

Hace hincapié en la necesidad de integrar la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la UE, así como en los programas financiados por la Unión e identifica más de treinta acciones clave que deben aplicarse en cinco áreas prioritarias:

1. Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres.
2. Reducción de las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos / las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres.
3. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones
4. Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas.
5. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

➤ **Consejo de Europa. Estrategia de igualdad de Género 2018-2023.** Establece seis áreas prioritarias, manteniendo los cinco objetivos estratégicos de la anterior e incorpora una nueva prioridad temática orientada a *“proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo”*.

Las áreas prioritarias sobre las que se desarrolla esta Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 son las siguientes:

1. Prevenir y combatir los estereotipo de género y el sexismo;
2. Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica;
3. Asegurar el acceso equitativo de las mujeres a la justicia;
4. Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas;
5. Proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitante de asilo;
6. Lograr la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y medidas.

➤ **Plan de acción de la UE sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la acción exterior 2021-2025,** tiene como objetivo acelerar el

progreso en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y preservar los avances alcanzados en esta dirección a lo largo de estos últimos 25 años desde la adopción de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.

3.2.3 ÁMBITO ESTATAL

- **Constitución Española 1978.** El artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- **Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** Introduce cambios a nivel legislativo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad. (BOE 6/11/1999)
- **Ley 30/2003, de 13 de Octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.** Establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe de impacto de género. (BOE 14/10/2003)
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Esta ley se promulga con tres objetivos principales: actuar contra la violencia sobre las mujeres; establecer medidas de protección integral para prevenir, sancionar, erradicar esta forma de violencia y prestar asistencia a las víctimas y delimitar el ámbito de aplicación de esta Ley. Pretende que las mujeres víctimas de violencia de género puedan poner fin a la relación violenta y que puedan recuperar su proyecto de vida. (BOE 29/12/2004)
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, con el objetivo de solucionar los supuestos de desigualdad y discriminación por razón de sexo.** Proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, particularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística. (BOE 23/3/2007)

- **El pacto del Estado Contra la Violencia de Género** aprobado en diciembre 2017.
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/>
- **Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**([BOE 7/3/2019](#))
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. ([BOE 14/10/2020](#))
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. ([BOE 14/10/2020](#)). Regula la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos
- **Ley 1/2021, de 24 de marzo**, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género. ([BOE 25/3/2021](#))

3.2.4 AMBITO AUTONÓMICO Y LOCAL

- **Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer**, cuya competencia es la planificación, elaboración y coordinación de las políticas de igualdad en nuestra Comunidad Autónoma. ([BOA 1/3/1993](#)) y **Decreto 14/1993, de 9 de marzo** por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Aragonés de la Mujer ([BOA 29/3/1993](#)).
- **Ley 4/2007, de 22 de marzo**, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón. El objeto es regular la adopción de medidas

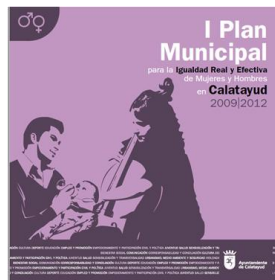
integrales dirigidas a la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia ejercida sobre las mujeres, así como la protección, asistencia y seguimiento a las víctimas de violencia ejercida contra la mujer. **(BOA 10/4/2007)**

- **Ley 4/2018 del 19 de abril**, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón. **(BOA 7/5/2018)**
- **Ley 7/2018, de 28 de junio**, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. **(BOA 10/7/2018)**. Esta ley establece en su artículo 1:
 1. Los principios generales de actuación de los poderes públicos de Aragón en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 2. Prevé medidas dirigidas a prevenir y combatir en los sectores público y privado aragoneses toda forma de discriminación por razón de género.
 3. Incorpora medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida en Aragón.
 4. Desarrolla medidas para transversalizar el enfoque de género y modificar los roles masculinos estereotipados que sustentan la desigualdad de género.
- **Ley 18/2018, de 20 de diciembre**, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. **(BOA 12/1/2019)**
- **Decreto 72/2021, de 2 de junio**, del Gobierno de Aragón, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la Igualdad. **(BOA 15/6/2021)**
- **ORDEN PRI/1149/2021, de 3 de septiembre**, por la que se convocan ayudas a entidades formadas por mujeres. **(BOA 20/9/2021)**. Esta orden tiene la finalidad de convocar subvenciones con el **objeto de realizar actuaciones dirigidas a conseguir que, la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva y el fomento del asociacionismo de las mujeres.**

El objetivo de las acciones subvencionables es la sensibilización, información, asesoramiento y formación sobre la igualdad de género y el principio de no discriminación por razón de género; reducir situaciones de desigualdad o discriminación por razón de género; empoderar a las mujeres, su imagen y posición social; contribuir al desarrollo de las capacidades y aprendizaje de habilidades de las mujeres en todos los ámbitos de la vida desde una perspectiva de género.

3.2.5 PLANES SECTORIALES Y LOCALES

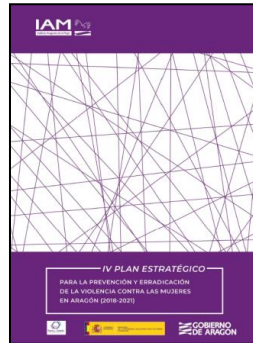
- **I Plan Municipal de Igualdad para la igualdad real y efectiva en Calatayud, (2009-2012).**



- **I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Aragón (2017-2020).** Gobierno de Aragón.



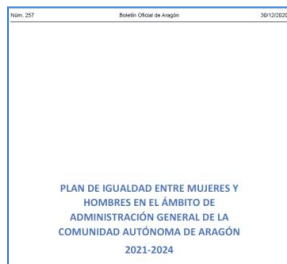
- **IV Plan estratégico** para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón. (2018-2021)



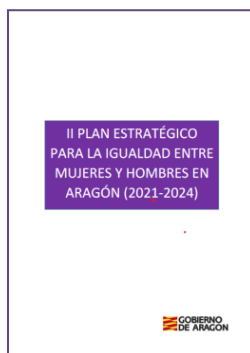
- **II Plan Igualdad Ayuntamiento de Zaragoza 2018-2021**



- Plan de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres del **Servicio Aragonés de SALUD** (2019-2022) **(BOA 8/3/2019)**
- **ORDEN HAP/1353/2020, de 28 de diciembre**, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024. (BOA 30/12/2020)**



- **II Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024).** Gobierno de Aragón



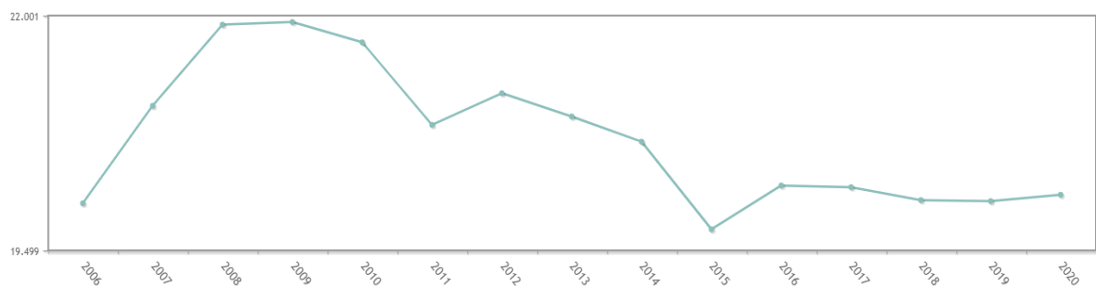
4. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA REALIDAD

En el presente apartado se va a elaborar un **diagnóstico de la población habitante** en el municipio de Calatayud, con el objeto de conocer la **percepción sobre igualdad** que tienen tanto hombres como mujeres en los diferentes ámbitos y sectores de la población, para establecer las acciones pertinentes ante las necesidades detectadas.

4.1 PRESENTACIÓN DEL MUNICIPIO Y ANÁLISIS SOCIO DEMOGRÁFICO

Calatayud es un municipio de la provincia de Zaragoza, situado a orillas del río Jalón. Se trata del cuarto municipio más poblado de la comunidad autónoma, superando los 20.000 habitantes y con una extensión de 154 km cuadrados. Calatayud es la capital de una extensa comarca, formada por 67 municipios y vertebrada por cinco ríos, denominada Comarca de Calatayud.

Gráfico 1: Evolución de la población total de Calatayud .

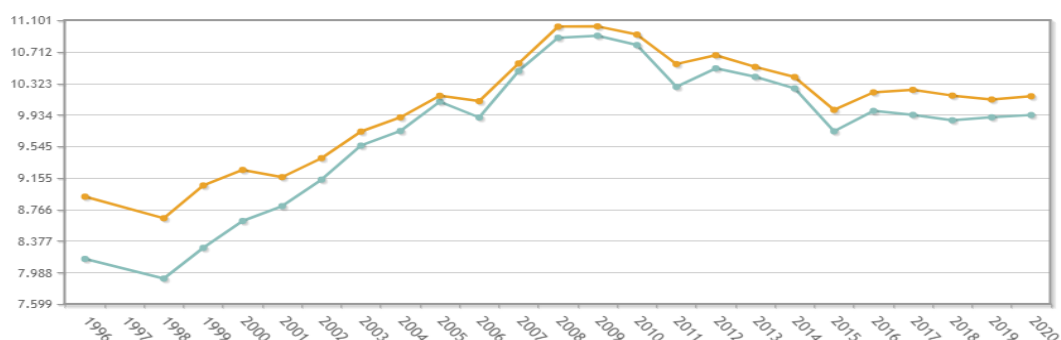


Fuente: INE, 2021

La última encuesta del INE realizada en 2020 data que 20.092 personas viven en Calatayud, lo que supone un aumento de 68 personas con respecto al año anterior. En la gráfica se puede observar una disminución progresiva desde el 2009 hasta el 2015, nuevamente vuelve a ascender hasta el 2018 , año donde se registró un declive de la población total por debajo de los 20.000 habitantes, que la hunde a niveles registrados hace 14 años y que podría deberse a la economía.

Del total de la población registrada en las estadísticas del último año se estima que 3.627 personas son de origen extranjero, lo que representa el 18,1% de la población total.

Gráfico 2: Población total por sexo



Fuente: INE

Tabla 1: Población total dividida por sexo y edad

Edad (grupos quinquenales)	Total	Hombres	Mujeres
	Personas	Personas	Personas
Suma Total	20.092	9.930	10.162
00 a 04	755	397	358
05 a 09	900	474	426
10 a 14	1.065	559	506
15 a 19	1.064	551	513
20 a 24	954	511	443
25 a 29	1.183	641	542
30 a 34	1.361	747	614
35 a 39	1.340	686	654
40 a 44	1.559	787	772
45 a 49	1.616	787	829
50 a 54	1.596	816	780
55 a 59	1.489	716	773
60 a 64	1.196	563	633
65 a 69	954	462	492
70 a 74	834	379	455
75 a 79	753	317	436
80 a 84	590	241	349
85 a 89	580	200	380
90 a 94	222	74	148
95 y más	81	22	59

Fuente: INE

Analizando los datos del total de la población por sexo, se puede observar que en 1996 era mucho mayor la diferencia, siendo mayor el número de mujeres, algo que con el paso de los años se ha ido acercando hasta prácticamente igualarse en el 2008. Actualmente en los últimos datos recogidos vemos una variación de 1000 mujeres más que hombres.

Tabla 1: Indicadores de estructura demográfica

% de población entre 0-19	% de población entre 20-64	% de población de 65 y +65	Edad media	Índice de envejecimiento	Índice de juventud
18.8%	61,2%	20%	44,2	106,1	67,8

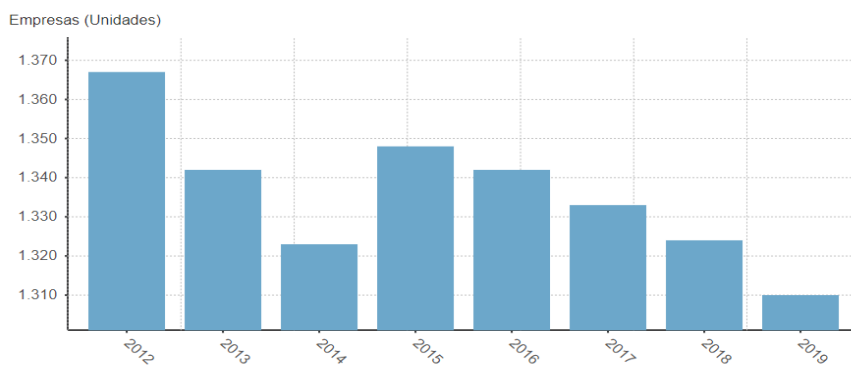
Fuente: Indicadores de estructura demográfica. IAEST.

	Total	Hombres	Mujeres
% de población de 0 a 19 años	18,8	19,9	17,7
% de población de 20 a 64 años	61,2	63,0	59,4
% de población de 65 y más años	20,0	17,1	22,8
% de población menor de 15	13,5	14,4	12,7
% de población menor de 25	23,6	25,1	22,1
% de población menor de 35	36,2	39,1	33,5
% de población menor de 45	50,7	53,9	47,5
Edad media de la población	44,2	42,3	46,0
Índice de envejecimiento	106,1	85,6	128,6
Índice de juventud	67,8	84,4	55,6
Índice de vejez	147,6	118,5	179,8
Índice de ancianidad	33,5	32,9	33,9
Índice de sobre-envejecimiento	22,0	17,5	25,3
Tasa global de dependencia	50,4	45,9	55,1
Tasa global de dependencia ancianos	30,0	24,9	35,4
Tasa global de dependencia jóvenes	20,4	21,0	19,7
Índice estructura de población activa total	76,3	82,5	70,2
Índice reemplazamiento edad activa total	71,1	78,7	64,3

Fuente: INE

En cuanto a los índices demográficos se aprecia una edad media menor que en la mayoría de municipios de Zaragoza, viendo el porcentaje más alto en el tramo de edad de entre 20 a 64 años. Aunque no se observa una población muy envejecida, es verdad que en los últimos años ha aumentado el porcentaje de la población mayor de 65, siendo más alto que el de los menores del rango de 0 a 19 años.

Gráfico 3: Número de empresas del municipio



Fuente: Epdata

En el gráfico anterior se observa una clara disminución de empresas desde el 2012, en el que había un total de 1367 empresas hasta los últimos datos registrados en 2019, donde se registran un total de 1310.

4.2 JUSTIFICACIÓN

En las últimas décadas se ha venido hablando de la importancia de la igualdad en todos los ámbitos de nuestra sociedad y de los aspectos que generan desigualdad. Hasta el Siglo XX no había ninguna ley en la que ampararse, pero tras una larga lucha se han conseguido numerosos avances en relación con la legislación, pero también en cuanto a la forma que tienen los individuos de cuestionarse las normas sociales vigentes.

Estamos acostumbrados a que cuando nos dicen la palabra igualdad pensemos en esta como hombre-mujer (haciendo referencia a unas conductas machistas), pero es

importante destacar que la igualdad debe encontrarse en todos los ámbitos (orientación sexual, raza, cultura, etc.).

En definitiva, la igualdad es un derecho fundamental el cual se encuentra recogido en el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En este se establece que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades, sin hacer distinción por raza, color, género, idioma, orientación sexual, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Para que la igualdad esté presente en nuestra sociedad, no es suficiente con que haya unas leyes escritas que hablen sobre ello. Es necesario también que todas las personas estén concienciadas y formen parte de este proceso.

Por tanto es importante que desde los ayuntamientos se creen iniciativas para sensibilizar a la población, por ello en las próximas páginas, se va a llevar a cabo un diagnóstico que tratará de analizar como se aprecia la igualdad desde los diferentes sectores y rangos de edad, para poder llevar a cabo unas propuestas de mejora adaptadas a las necesidades reales del municipio, así como también se realizará una revisión de las redes sociales para comprobar si son utilizadas de una manera inclusiva.

4.3 OBJETIVOS

- **Objetivo 1: Analizar cómo se aprecia la igualdad en el entorno educativo.**

1.1 Observar si en los centros educativos se realizan acciones en materia de igualdad.

1.2 Comprobar si al personal docente y administrativo que trabaja en los centros, se les ofrece formación específica sobre igualdad.

- **Objetivo 2: Apreciar los conocimientos que tienen los trabajadores/as de las diferentes empresas de Calatayud, sobre la igualdad en el entorno laboral.**

2.1 Ver si se cumplen los baremos establecidos en materia de igualdad laboral.

2.1 Observar en qué medida los trabajadores y las trabajadoras conocen las actuaciones que se toman en las empresas, para la consecución de la igualdad de oportunidades.

2.3 Indagar sobre la apreciación que tienen las trabajadoras y los trabajadores en materia de igualdad de oportunidades.

2.4 Analizar si se cumple la paridad salarial entre hombres y mujeres.

- **Objetivo 3: Descubrir cómo se concibe la igualdad en los diferentes rangos de edad.**

3.1 Descubrir las necesidades de la población por rangos de edad.

3.2 Estudiar alternativas diferentes y adaptadas para la comprensión de la igualdad por toda la población.

- **Objetivo 4: Realizar un análisis de las redes sociales con las que cuenta el ayuntamiento de Calatayud.**

4.1 Comprobar si se utiliza lenguaje inclusivo.

4.2 Analizar la presencia de mujeres en las noticias y en la cultura.

4.3 Observar si existe información sobre las asociaciones de mujeres del municipio.

4.4 Comprobar la referencia que se hace a los días representativos en la lucha contra la desigualdad de género.

4.4 METODOLOGÍA.

Para el presente estudio se ha realizado una investigación aplicada, se trata de un estudio que trata de conocer la situación entre hombres y mujeres en el municipio de Calatayud. Se pretende alcanzar una visión del objeto de estudio y por ello es también una investigación descriptiva y exploratoria, así como dar una descripción clara de los datos recogidos, con la finalidad de dar respuesta a los interrogantes planteados en los objetivos anteriormente descritos. De esta manera se podrá llegar a la conclusión

de en qué medida conoce la población objeto de estudio los conceptos sobre igualdad, para conocer las necesidades existentes.

4.4.1 MUESTRA

Para la investigación diagnóstica se ha utilizado una muestra heterogénea de los diferentes colectivos a los que se quiere investigar, por medio de cuestionarios masivos.

- 1. Personal de centros educativos:** Se ha contado con la participación del 5% de profesionales de los centros educativos que se encuentran en Calatayud.
- 2. Trabajadores y trabajadoras de las empresas:** Se cuenta con una participación del 2%.
- 3. Población total por rangos de edad:** Se ha contado con el 10% de la población total por rangos de edad.

4.4.2 INSTRUMENTOS

La técnica utilizada es cuantitativa, mediante la realización de cuestionarios a los profesionales del ámbito educativo, trabajadores/as de las empresas situadas en el municipio y a la población dividida en tres rangos de edad (-14 años, entre 14 y 65 años, +65 años).

El cuestionario es un instrumento, considerado como medio de comunicación básico entre el encuestador y el encuestado, tiene el fin de poder traducir los objetivos y las variables planteadas en preguntas que posteriormente serán analizadas para tomar decisiones a la hora de abordar las necesidades percibidas.

Hay 5 prototipos de cuestionario, cada uno para un perfil diferente de población, han sido enviados de manera masiva y telemática para conseguir abarcar el mayor número de población posible, con ello tener unos datos lo más cercanos a la realidad.

- **Cuestionario para empresas (ver en anexo 1):** 9 preguntas con respuesta de sí o no.
- **Cuestionario para centros educativos (ver en Anexo 2):** 12 preguntas, 9 de ellas cerradas con respuesta de sí o no y 3 de respuesta abierta.

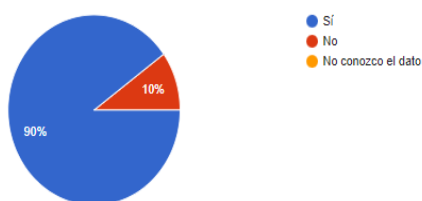
- **Cuestionario para el rango de edad de 14 a 65 años (ver en anexo 3):** 14 preguntas, 8 de ellas de respuesta cerrada y 6 con respuesta abierta.
- **Cuestionario para el rango de edad de más de 65 años (ver en anexo 4):** 11 preguntas, 6 de ellas con respuesta cerrada y 5 de ellas con respuesta abierta.
- **Cuestionario para el rango de edad de menores de 14 años (ver en anexo 5):** Cuestionario de 10 preguntas, 8 de ellas de respuesta cerrada y 2 de respuesta abierta.

4.5 ANÁLISIS Y RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación, se va a llevar a cabo el análisis obtenido tras los cuestionarios realizados en el colectivo objeto de estudio.

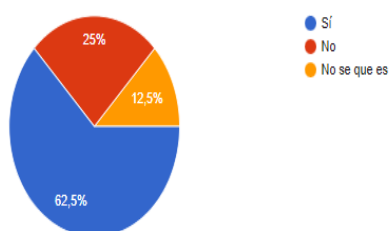
4.5.1 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES/AS DE EMPRESA

1. ¿Hay mujeres en tu empresa con puestos de responsabilidad altos?



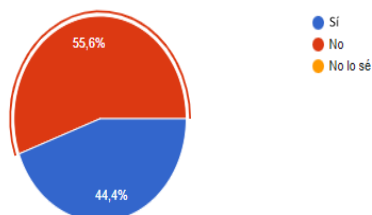
La amplia mayoría de los encuestados y encuestadas ha contestado que, en sus empresas sí que hay mujeres ejerciendo puestos altos.

2. ¿Conoces que es el currículo ciego?



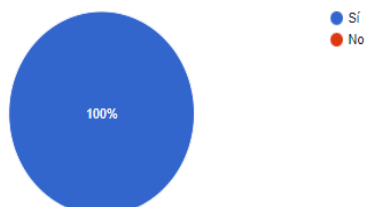
En cuanto al término de "currículo ciego", aunque una mayoría del 62,5% dice conocerlo el resto no sabe su significado.

3. ¿Tienen un plan de igualdad en tu empresa?



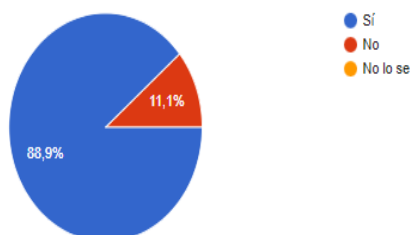
Es relevante el dato de que un 55% de los trabajadores/as contesten que no existe un plan de igualdad en sus empresas, ya que es más de la mitad.

4. ¿Conoce su empresa la igualdad de acceso a puestos de trabajo para hombres y para mujeres?



Un 100% de los trabajadores/as sienten que han tenido igualdad de oportunidades.

5. ¿Tiene su empresa medidas para la conciliación familiar?

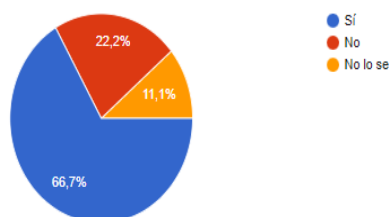


Un 88,9% de los trabajadores y trabajadoras tienen en sus empresas medidas para poder conciliar la vida laboral y familiar. Es una mayoría muy extensa, en cambio hay un 11% que no.

6. ¿Tiene su empresa un protocolo de actuación frente al acoso sexual?

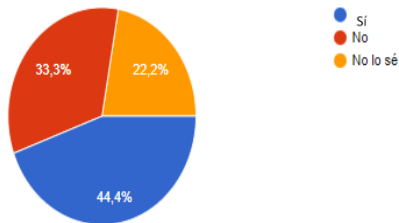
Aquí se pueden ver opiniones más variadas con respecto a la actuación frente al acoso, el 55,5% dice o no tener o no saber la existencia de un protocolo frente al acoso.

7. ¿Consideras que en los últimos años se ha producido un incremento de mujeres en tu empresa?



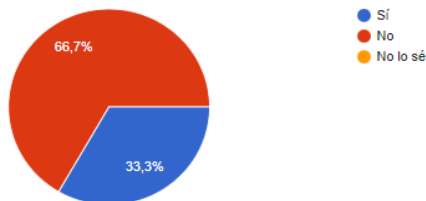
Un 66,75% opina que en su empresa se ha producido un incremento de mujeres, lo que revela un progreso en los últimos años.

8. ¿Se utiliza el lenguaje y comunicación inclusivo no sexista en manuales, formación. Etc?



Una mayoría del 55,5 % dice que en su empresa no se utiliza un lenguaje inclusivo o lo desconoce.

9. ¿Reciben los trabajadores y las trabajadoras de la empresa formación sobre igualdad?

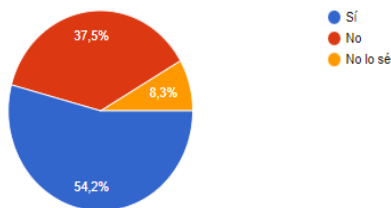


Una elevada mayoría de trabajadoras y trabajadores no reciben ningún tipo de formación sobre igualdad.

En conclusión, tras el análisis de las respuestas a las diferentes preguntas del cuestionario, se observa que no existe discriminación por motivo de sexo/género para trabajar en sus empresas, en cambio un 10% dice no haber mujeres ejerciendo puestos altos, aunque la gran mayoría expresa que sí. En lo que se detecta mayor necesidad es en la formación sobre igualdad a los trabajadores/as de las diferentes empresas, también sería positivo fomentar que en las empresas se realice un protocolo frente al acoso sexual o informar a sus trabajadores/as de su existencia. Por otro lado, se detecta que en un 55% de empresas no existe un plan de igualdad o al menos sus trabajadores/as no saben de su existencia, por tanto sería la acción que más impacto podría tener en el ámbito laboral.

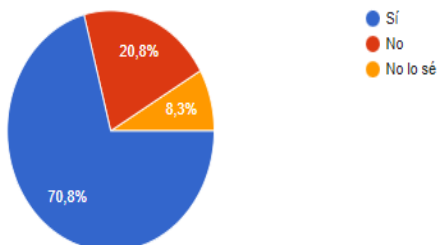
4.5.2 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA LOS CENTROS EDUCATIVOS

1. ¿El profesorado recibe formación en igualdad?



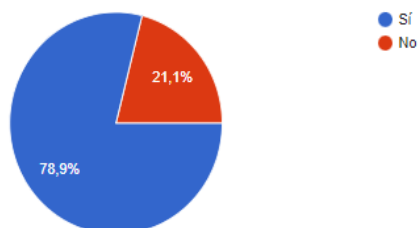
Llama la atención que un 37,5% del profesorado no reciba formación sobre igualdad y un 8,3% no lo sepa.

2. ¿Hay un Plan de Igualdad en el centro?



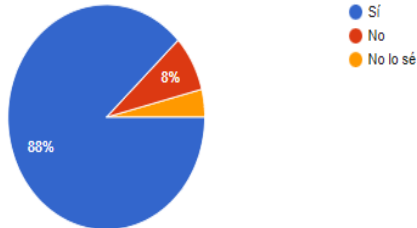
Un 70% de del profesorado sabe de la existencia de un plan de igualdad en su centro, pero el 28% contesta no tenerlo o no saberlo.

3. En caso de respuesta afirmativa ¿conoces el plan de igualdad?



En este caso el 78% que es un porcentaje bastante alto, sí que lo conoce. Aun así un 21% no.

4. ¿Se utiliza el lenguaje inclusivo para trabajar con el alumnado?



En este caso los resultados son muy positivos ya que el 88 % dice utilizarlo

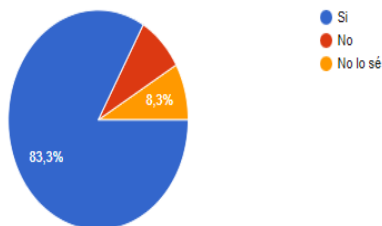
5. ¿Se realizan acciones de sensibilización con el alumnado sobre igualdad? ¿Cuáles?

En este caso esta es una pregunta abierta, la cual han contestado 19 docentes, de los 26 que han realizado el cuestionario. Las respuestas son variadas: a través de juegos, con el día de la niña y la mujer, charlas y orientación. Etc.

6. ¿Se realizan actividades para fomentar la igualdad en el alumnado?

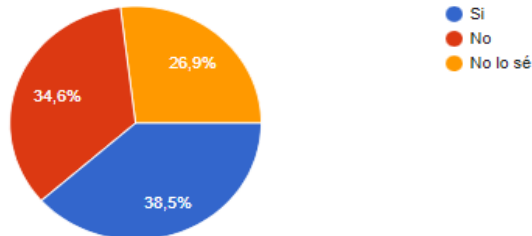
Igual que la anterior es una pregunta de respuesta abierta, y también han contestado 19 docentes. Algunas de las respuestas son: diferentes actividades deportivas, charlas, no hacer distinción del material. Etc.

7. Se utiliza la coeducación como modelo educativo



La gran mayoría de docentes expresan que se utiliza el modelo educativo de la coeducación.

8. ¿Sabe si en su centro educativo hay un protocolo frente a la discriminación por razón de sexo?

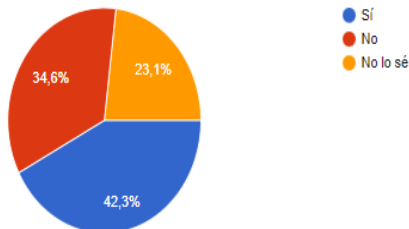


En esta pregunta se observa gran variedad de opiniones, tan solo un 38% tiene un protocolo, frente a un 34% que no lo tiene y un 26% que no lo sabe.

9. ¿Se trabaja conjuntamente con el AMPA por la igualdad en el centro? ¿Cómo?

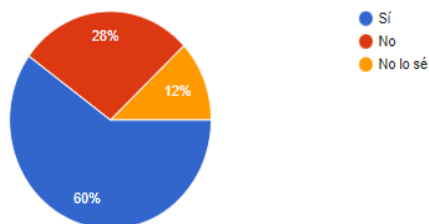
En esta pregunta también hay variedad en las opiniones. En algunos centros el AMPA ha colaborado en actividades, talleres y charlas y en otros no. La mayoría de las y los docentes expresan que les parecería bien.

10. ¿Existe un comité de igualdad?



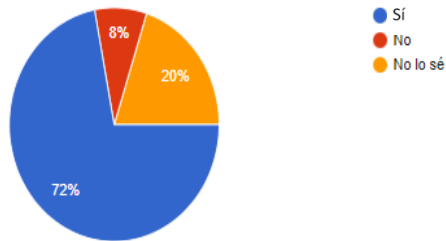
En este caso un 44% afirma que en el centro escolar sí que existe, en cambio la mayoría afirma que no o no lo sabe.

11. ¿Cuenta el centro con un/a agente de igualdad?



En la mayoría de los centros sí que existe un agente de igualdad, pero un 38% del profesorado dice no contar con esa figura o no saber.

12. ¿Cuenta con perspectiva de género el material didáctico utilizado?



El 72% del profesorado afirma que sí.

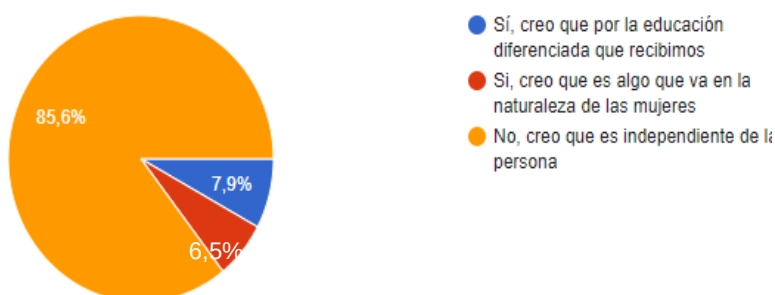
En conclusión, hay diversidad de opinión por las/ los docentes, pero se observa que podría facilitarse una mayor formación para el profesorado en materia de igualdad, ya que ellos son los encargados de trasmitírselo a sus alumnos. En algunos centros educativos se observa ausencia de un plan de igualdad donde, se desarrollen acciones y actividades en las que se incluya a todo el alumnado, profesorado y personal administrativo, además de que se pueda poner en marcha un comité y un agente de igualdad en cada centro.

4.5.3 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO RANGO DE EDAD DE 14 A 65 AÑOS

1. Explica brevemente que crees que es el feminismo

Muchas de las respuestas son bastante acertadas, excepto un 10%, por no saber su significado exacto. Una minoría contestan con cierto desprecio y rechazo hacia el feminismo.

2. ¿Crees que las tareas de cuidados y mantenimiento del hogar se les da mejor a las mujeres que a los hombres?



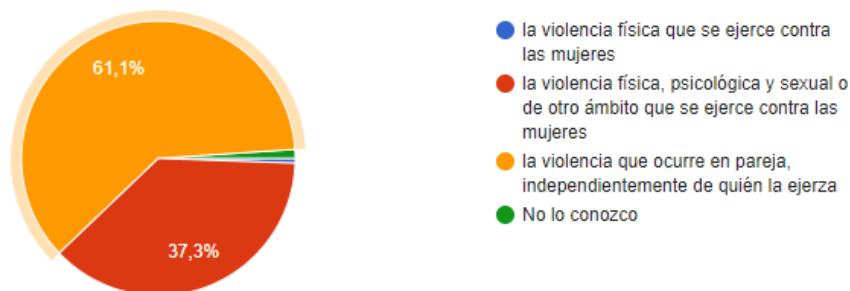
Un 85,6% opina que es independiente de la persona y un 7,9% opina que se debe a la educación diferenciada que recibimos, en cambio el 6,5% opina que va en la naturaleza de las mujeres.

3. Ley orgánica (1/2004) de medidas de protección integral contra la violencia de género tiene por objeto actuar sobre la violencia que se ejerce sobre las mujeres por parte de...



Un 80,9% ha respondido correctamente, en cambio un 17,8% no sabía la respuesta.

4. La violencia de género es...



Llama la atención que la mayoría, con un 61,1% no sabe que la violencia de género es la ejercida contra las mujeres por el mero hecho de serlo, aunque puede deberse a un mal entendimiento de la pregunta.

5. Nombre a continuación los tipos de violencia de género que conoce.

Por lo general la mayoría de los encuestados y las encuestadas conoce al menos dos tipos de violencia.

6. La violencia Vicaria es un tipo de VdG que...



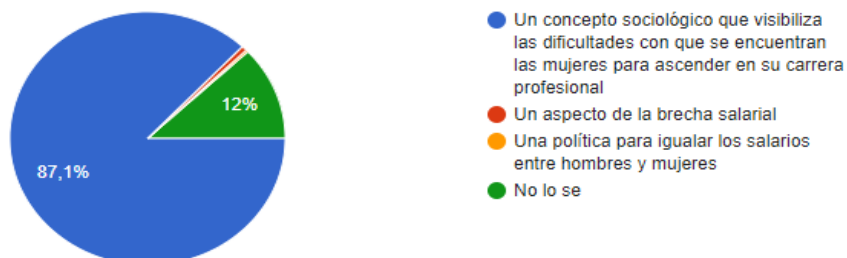
Un 71,9% sabe lo que significa la violencia vicaria, es cierto que últimamente es un término muy nombrado en los medios de comunicación y en las redes sociales, debido a los últimos casos en los que se ha ejercido y la repercusión que han tenido en todo el país.

7. En una relación tóxica habitualmente...



Un 63,1% reconoce lo que es una relación tóxica, llama la atención que un 24,5% crea que es una fuerte autocrítica, aunque puede deberse a un mal entendimiento del significado

8. ¿Qué es el techo de cristal?



Un 87,1% define bien el significado del techo de cristal.

9. ¿Cuál es su opinión respecto al techo de cristal?

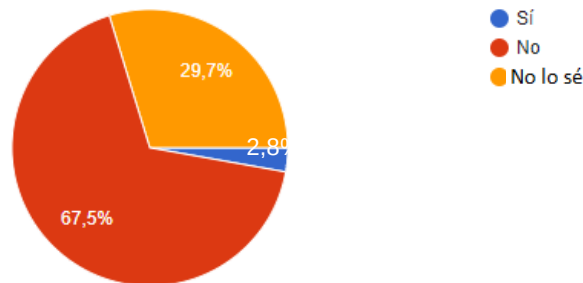
La mayoría de opiniones son positivas, pero hay una pequeña parte que no comprende el término.

10. ¿Qué es la brecha salarial de género?



Un 92,1% acierta que es la diferencia salarial que existe entre los hombres y las mujeres. Un porcentaje bajo la confunde con políticas para igualar salarios.

11. ¿Crees que existe un prototipo de mujer víctima de violencia de género?



En esta pregunta llama la atención que un 29,7% afirme que no sabe si existe un prototipo de mujer víctima de violencia de género.

12. Sobre igualdad pienso...

En esta pregunta aunque la mayoría de personas creen que es necesaria, muchas otras creen o que no existe o que es imposible.

13. ¿Conoces algún recurso de tu municipio para víctimas de VdG?

Muchas de las personas dicen no conocer ningún recurso para víctimas de violencia de género.

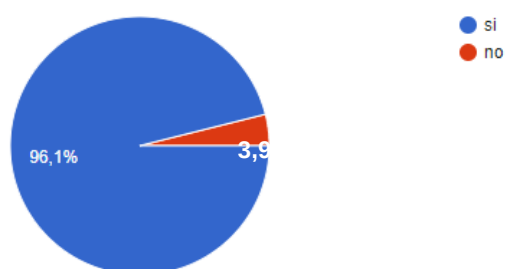
14. ¿Conoces alguna asociación de mujeres en tu municipio?

La mayoría no conocen ninguna.

En conclusión se observa que la mayor necesidad de este colectivo es la formación específica en materia de igualdad, ya que este rango de edad representa el de la mayoría de la población. Se observa confusión en muchos conceptos y esto podría hacer que se quitase peso a muchas situaciones. Por otro lado también se detecta que la mayoría de personas en este rango de edad no sabe de los recursos con los que cuenta el municipio, para mujeres víctimas de violencia de género o de discriminación por motivo de sexo/género.

4.5.4 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO RANGO DE EDAD DE + 65 AÑOS

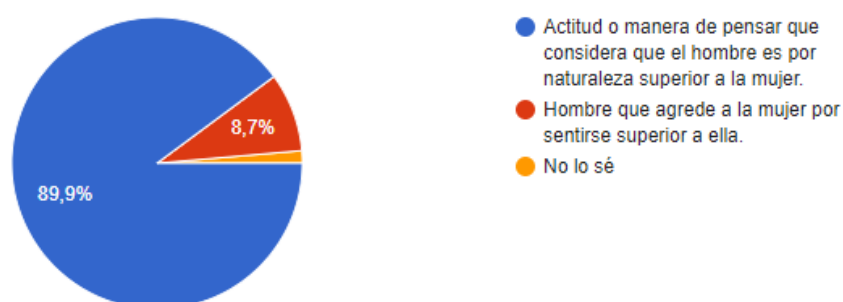
1. ¿Conoces el significado de feminismo?



2. La igualdad es...

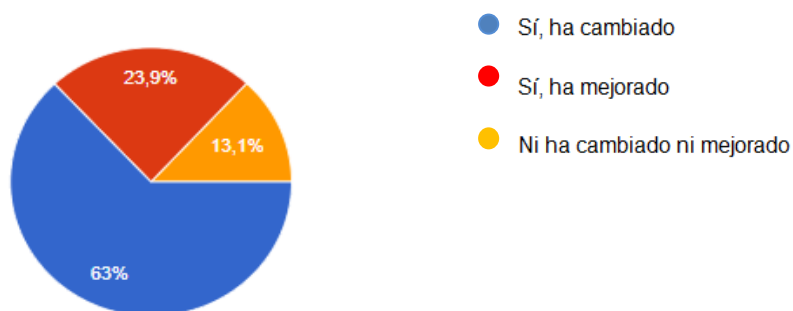
La mayoría de los encuestados y las encuestadas tienen unas respuestas bastante acertadas. Una minoría opina no creer en su existencia o verla imposible.

3. ¿Qué entiendes por machismo?



Un 89,9% entiende el significado de machismo y un 8,7% lo confunde con violencia de género.

4. ¿Cree que la situación de la mujer ha cambiado a lo largo de los últimos 50 años?

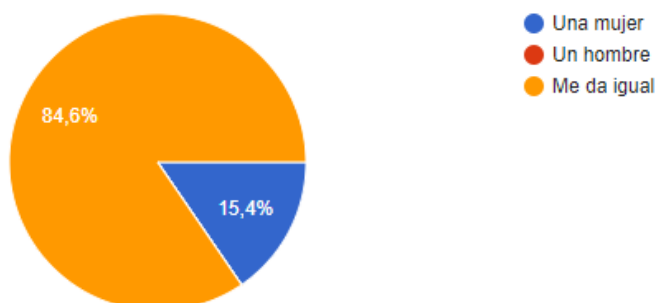


Hay variedad de opiniones con respecto al cambio de situación de la mujer, pero el 63% opina que sí que ha visto un cambio.

5. ¿Crees que los derechos de las mujeres han cambiado en los últimos años?, si es así indica cuales.

La mayoría contestan repuestas como: votar, trabajar, estudiar.etc. En cambio también hay muchas respuestas que creen que los de los hombres han empeorado.

6. Si en algún momento necesito que alguien me cuide y/o me asista prefiero que lo haga...

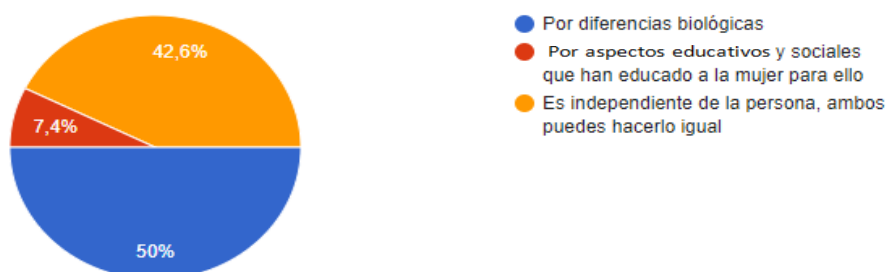


Un 84,6% opina que le da igual quien le cuide o asista. Un 15,4%, porcentaje bastante alto, prefiere una mujer.

7. ¿Por qué?

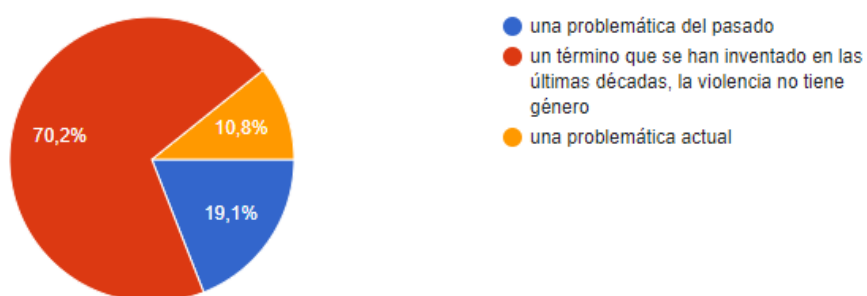
Esta pregunta solo es contestada por 427 personas, la mayoría de las respuestas afirman que da igual que sea hombre o mujer, que se basarían en su valía. En cambio, el resto de respuestas expresan que las mujeres tienen ciertas características óptimas para este tipo de labores (adjudicando roles y estereotipos a una profesión).

8. ¿Por qué cree que los cuidados del hogar y personas se les da mejor a las mujeres que a los hombres?



Resulta llamativo que un 50% de los encuestados y las encuestadas opinen que las labores asociadas al género femenino lo sean por diferencias biológicas. Además, hay cierta discrepancia con una de las preguntas anteriores cuyo porcentaje superior indica que las labores no tienen género.

9. La violencia de género es...



Es muy representativo que el 70% opine que la violencia de género es un invento de la sociedad actual y que un 19% opine que es un aspecto del pasado.

10. ¿Conoce algún recurso de tu municipio para víctimas de VdG?

Un 37% no conoce recursos para víctimas de violencia de género.

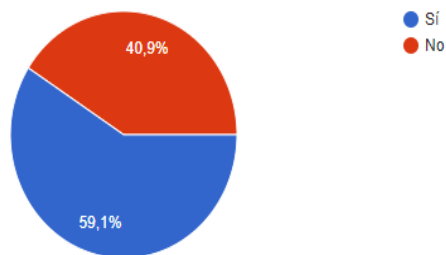
11. ¿Conoce alguna asociación de mujeres en tu municipio?

El 96,3% no conoce ninguna asociación.

La conclusión sobre este rango poblacional no versa mucho con respecto a la del rango anterior. Se detecta nuevamente desinformación sobre recursos para víctimas de violencia de género. Una de las acciones principales a tener en cuenta sería talleres informativos sobre igualdad, ya que se detecta desinformación en varias de las cuestiones.

4.5.5 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO RANGO DE EDAD DE -14 AÑOS

1. ¿Sabes lo que es la igualdad?

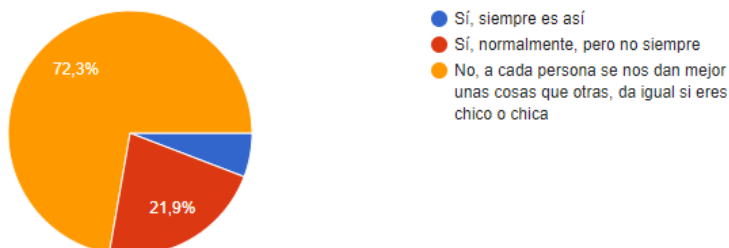


Un poco más de la mitad sabe lo que es la igualdad.

2. La igualdad es...

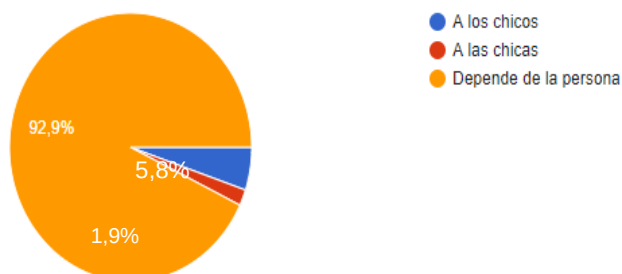
En este rango de población, las respuestas son muy acertadas. No se observa rechazo.

3. ¿Crees que hay actividades que se les dan mejor a los chicos (fútbol) y otras que se les dan mejor a las chicas (gimnasia rítmica)?



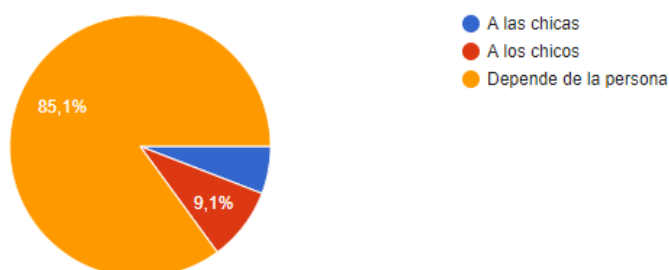
La mayoría opina que no, aunque un 21% que es un porcentaje representativo opina que sí que hay deportes que tiene género.

4. ¿A quién se le da mejor las matemáticas?



La gran mayoría opina que es indiferente del sexo/género.

5. ¿A quién se le da peor las manualidades?



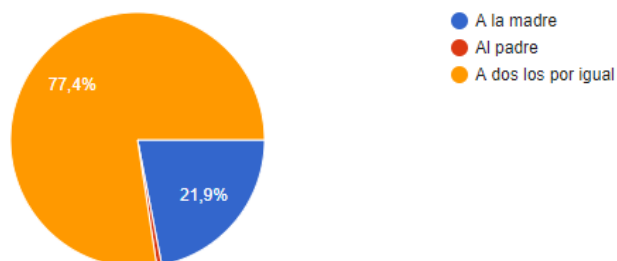
La gran mayoría opina que depende de la persona, pero en cambio el siguiente porcentaje más alto señala que a los chicos.

6. Si estuvieras en una situación de peligro te sentirías más seguro/a con...



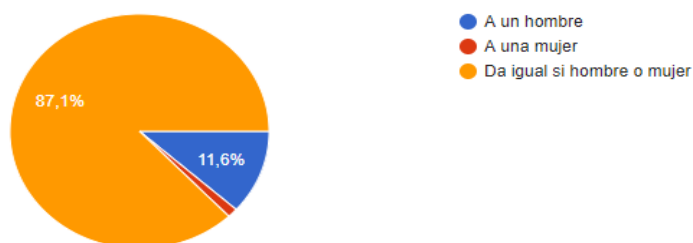
En esta pregunta también la inmensa mayoría opina que le daría igual pero, en cambio el segundo porcentaje se invierte con respecto a la respuesta anterior, ocupando el 9% los o las que prefieren a un policía hombre.

7. ¿A quién se le daría mejor cuidar a su bebé?



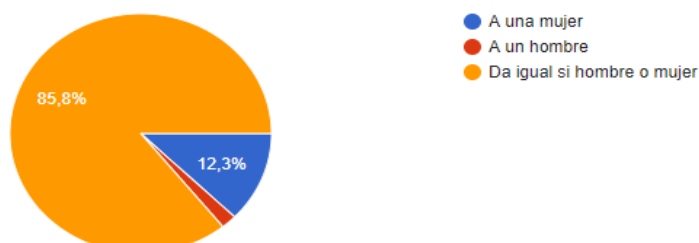
Es relevante que aunque el porcentaje de “a los dos por igual” sea mucho mayor, el 21% de las niñas y los niños oponen que a la madre se le da mejor

8. ¿A quién se le daría mejor conducir un autobús?



El 87% opina que da igual, pero en cambio un 11% opina que al hombre, siendo ínfimo el porcentaje que opina que a una mujer.

9. ¿A quién crees que se le da mejor el cuidado de una casa?



El 12,3% opina que a una mujer se le da mejor el cuidado de la casa, frente al 85%.

10. ¿Has participado en alguna actividad sobre igualdad? ¿Cuál?

La gran mayoría dicen no haber participado en ninguna o no saber si lo ha hecho.

En conclusión los más pequeños aunque tienen menos estereotipos que las personas adultas, se observa falta de acciones para dar a conocer la igualdad, muchos de ellos expresan no haber realizado ninguna actividad. Puede deberse a la necesidad de integrar mayor número de acciones, para dar visibilidad a la desigualdad en el entorno educativo.

4.5.6 ANÁLISIS DE REDES SOCIALES

- **Utilización de lenguaje inclusivo**

La opción por un lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.

A través del lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento, interpretando la realidad en que vivimos, reflejando lo que la sociedad es en cada momento y creando nuevas formas de expresión, según cuál sea la sociedad en la que los hablantes desean vivir. El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo. Como afirma la lingüista Eulalia Lledó, “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer”. Es por ello que el lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

El sistema lingüístico del español ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como

agregar “os/as” en las palabras; por el contrario, eludir esta discriminación implica buscar términos y conceptos neutros que “incluyan” a mujeres y hombres. De esta manera se evita cualquier situación que reproduzca la idea de que hay comportamientos, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros, propios de mujeres o de hombres, ya sea por su “naturaleza”, o bien porque la “costumbre social” así lo tiene establecido.

A continuación, se va a analizar el tipo de lenguaje que se utiliza en las redes sociales del municipio:

- En la página web del Ayuntamiento de Calatayud no aparece lenguaje inclusivo de ningún tipo, ni no sexista como el desdoblamiento en “todos y todas”, ni el no binario, haciendo uso de la “x” o la “e”. Tampoco se utilizan palabras sustituyentes como por ejemplo ciudadanía, en lugar de ciudadano.

El método que se utiliza es usar el masculino como neutro, del que hemos hablado anteriormente, como podemos ver en los siguientes ejemplos: *“a todos los bilbilitanos”, “conocido por todos nuestros conciudadanos”, “Todos aquellos bilbilitanos”, “Información al ciudadano”*. Donde más se puede apreciar esto es en el apartado de *Ayuntamiento y Saludo del Alcalde*, que es donde hay más texto.

- Sin embargo, en el *Instagram* y *Facebook* del Ayuntamiento se puede observar una utilización del lenguaje inclusivo no sexista en el cambio de palabras, como el ejemplo anterior de: ciudadano a ciudadanía, de “los que” a “las personas”, de alumnos a alumnado.

No está presente el desdoblamiento en todas las publicaciones por tanto en ocasiones se sigue utilizando el masculino como neutro en las imágenes.

- **Presencia de mujeres**

Una de las prácticas más habituales de la publicidad desde sus comienzos ha sido la de reducir a la mujer a “objeto”. Un estilo sexista en el que la mujer está despersonalizada, sin identidad propia, pone su cuerpo y belleza al servicio de la satisfacción de los hombres. La presencia de la mujer figura como objeto decorativo y trofeo del éxito masculino. Y aunque tanto la cultura como la sociedad han ido

evolucionando, estas prácticas siguen estando presentes hoy en día en muchísimas campañas de publicidad.

Mientras que la imagen del hombre representa la autoridad, la sabiduría y la experiencia, la mujer es menospreciada en televisión, revistas, videojuegos, películas; así lo resume el informe elaborado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Asuntos Sociales: *“La utilización de la imagen de la mujer responde generalmente a los dos arquetipos clásicos: la mujer como objeto sexual o reclamo consumista y la mujer en su rol de esposa, madre y ama de casa”*.

Bien es sabido que la publicidad marca a la sociedad en cuanto a los estereotipos sociales, raciales, culturales. Su objetivo es persuadir a las personas para que actúen de determinada manera, compren determinado producto o se vista de una manera concreta; exaltando la belleza, la perfección y el buen gusto para atraernos. El papel de la mujer en la publicidad parece ser, en primer lugar, atraer la atención del espectador para después traspasar su atención al verdadero objeto del anuncio, la marca o producto publicitario.

A lo largo de la historia de la publicidad, las mujeres hemos sido mostradas como amas de casa, obsesionadas por la belleza y objetos de deseo. A medida que la sociedad va evolucionando, y crece el número de mujeres trabajadoras, independientes económicamente y con alto nivel adquisitivo, surgen nuevos mensajes. Sin embargo, la publicidad no es la única culpable. Hoy en día, y con el boom de las redes sociales, no son sólo los anuncios en televisión o periódicos los responsables de promocionar este papel de la mujer.

A continuación, se pasará analizar la presencia de las mujeres en las redes sociales del Ayuntamiento del municipio:

- **En la Página Web encontramos diferentes apartados:**

En Agenda cultural: actualmente se encuentra una exposición de una artista durante todo el mes de Junio. No hay ninguna exposición pendiente.

En Noticias: no aparecen noticias relacionadas con éxitos profesionales ni académicos de mujeres, aparecen 3 noticias relacionadas con sus éxitos, pero la mayoría son hechos ocurridos en el municipio.

Ninguna referencia a la llamada semana negra de violencia de género, semana en la que en España 6 mujeres han sido asesinadas por sus parejas, una de ellas en Zaragoza.

- **Instagram y Facebook:**

Donde se puede apreciar más imágenes de mujeres es en el *Instagram y Facebook* del ayuntamiento. Las publicaciones de ambas redes sociales son simultáneas, es decir, lo mismo que se publica en una se publica en la otra.

Aquí podemos ver alguna imagen en las que solo aparecen mujeres en primer plano con motivo publicitario: para unas dos ofertas de empleo (publicaciones del 16 de marzo y del 19 de mayo de 2021).

El resto de publicaciones, de más a menos presencia, están compuestas por: cartelera que anuncia talleres de empleo en el municipio, de cambios de las medidas sanitarias de COVID, y de servicios del ayuntamiento, sin imágenes. Después noticias con imágenes o solo de hombres y mixtas (con mayoría hombres). En último lugar, las mencionadas en el párrafo anterior.

- **Información sobre asociaciones y políticas de igualdad**

Actualmente resuenan con frecuencia “argumentos” negacionistas de la Violencia de Género. Esta negación provoca directamente la invisibilización, que al final es otra forma de discriminación.

Invisibilización es una definición ampliamente utilizada en las ciencias sociales para designar una serie de mecanismos culturales que lleva a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan particularmente a grupos sociales sujetos a relaciones de dominación, como las mujeres, las minorías, los pueblos no europeos, las personas que no tienen la piel clara y los grupos sociales que componen.

En el párrafo siguiente se va a analizar la presencia de información que aparece en las redes sociales del Ayuntamiento del municipio:

- En la página web dentro del apartado de Servicios Culturales aparecen diferentes temáticas como educación, juventud, cultura, medioambiente, etc. Es dentro del apartado de bienestar social donde nos encontramos con el subapartado de Políticas de Igualdad en el que se puede ver un listado con los nombres de los servicios del ayuntamiento para atender a víctimas de violencia de género. Más abajo se puede ver que cuentan con un manual de lenguaje no sexista y al final de la página aparece un listado con el nombre de las Asociaciones de Mujeres del municipio.

En esta ocasión aparece más información sobre temas como la igualdad o mujeres específicamente, pero no aparece el número de atención a la mujer en caso de violencia de género.

- **Referencias al 8m (día de la mujer trabajadora) y 25n (día internacional de lucha contra la violencia de género)**

El 25 de noviembre es el día Internacional contra la Violencia de Género. Se denuncia la complicidad de los gobiernos que con sus políticas dejan vulnerables y desprotegidas a las mujeres. Porque violencia machista no es solo ejercida por los ex maridos o las ex parejas.

El Día Internacional de la Mujer, anteriormente denominado Día Internacional de la Mujer Trabajadora, conmemora cada 8 de marzo la lucha de las mujeres por su participación en la sociedad y su desarrollo íntegro como persona, en pie de igualdad con el hombre la complicidad es violencia machista.

Analizando de nuevo las redes sociales del Ayuntamiento podemos ver:

- En la página web del ayuntamiento aparece, en el apartado nombrado en el párrafo anterior, que se realizan actividades y conmemoraciones en estos dos días.

Para el 8M en Instragram y Facebook aparece una publicación con la imagen de una mascarilla con el lema “8 M Ayuntamiento de Calatayud”.

Para el 25N la publicación fue de un video del alcalde y la concejalía hablando sobre la temática: tolerancia cero ante el maltrato, igualdad y promoción de las personas.

- **Conclusión/resumen**

1. Se considera la necesidad de la utilización de lenguaje inclusivo, del tipo que sea, bien con el desdoblamiento de las palabras en dos géneros o de otros tipos que hemos comentado.
2. La presencia de mujeres, igualdad... no es nula, sin embargo, está poco a la vista y bastante escasa en cuanto a noticias.
3. Las imágenes que utilizan mujeres en primer plano, son para anunciar. Las de los hombres forman parte de la noticia que se publica.
4. La información que se da sobre atención a víctimas de violencia de género está bastante completa pero sí algo oculta...

4.5.7 CONCLUSIONES Y PROPUESTA MEJORA

Tras el análisis realizado de los datos obtenidos a partir de los datos cuantitativos, se observa como existe divergencia de opiniones en todos los ámbitos y sectores de población. En el ámbito laboral todos los encuestados y encuestadas afirman que existe igualdad de oportunidades, pero en cambio un porcentaje dice no haber mujeres en puestos altos en sus empresas, o la no utilización de lenguaje inclusivo, por ello la mayor necesidad es la creación de un plan de igualdad en todas las empresas, con ello la puesta en marcha de iniciativas para que todo el personal sepa de la existencia de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, y así pueda identificar sus derechos.

En los cuestionarios pasados al personal de los centros educativos se detecta que al profesorado no se le da formación en materia de igualdad, y esto se puede ver reflejado en falta de actividades para el alumnado. En el cuestionario pasado a los menores de 14 años se observa, que un porcentaje alto dice no haber realizado

ninguna actividad de igualdad o no acordarse de ello, así como un porcentaje alto no sabe lo que es la igualdad. Por otro lado sería importante crear un plan de igualdad por centro, para detectar las necesidades y crear alternativas en las que se haga participe a todo el personal, profesorado y alumnado del centro. Sería interesante poder contar con un agente de igualdad que se encargue de supervisar que los protocolos de igualdad se cumplen.

El rango de edad en el que se acumula la mayor parte de la población total de Calatayud es el de 14 a 65 años. En este colectivo hay gran variedad de opiniones, pero por lo general se detecta falta de formación en materia de igualdad, hay confusión en los conceptos propios de igualdad o de violencia de género. También se observa rechazo hacia el feminismo por un porcentaje minoritario pero representativo de la población de edad adulta. La mayor necesidad tanto en el rango de la población de 14 a 65 como en el de mayores de 65 es la formación, en ambos se observa desinformación y esto podría dar invisibilidad a comportamientos o actitudes machistas.

Con respecto al análisis de las redes sociales, como comentado anteriormente el lenguaje es una forma de crear realidad, sin la inclusión de mujeres en el lenguaje mismo y en las noticias, se perpetúa esa discriminación por ejemplo a través de ese proceso conocido como “invisibilización de logros” que sufren las mujeres. Fenómeno que se explica con la tendencia de utilización de voces expertas masculinas (médicos, abogados, etc) muy por encima de las femeninas. Por ello, es de vital importancia hacer más referencia al lenguaje y, sobre todo, las noticias de méritos, premios.etc.

También se quiere reflejar la importancia de mostrar recursos en prevención y atención en Violencia de Género, como sabemos, una de los aspectos de esta problemática es aislar a la víctima de sus redes de apoyo fundamentales.

Dando más visibilidad a esos recursos puede ayudar a las víctimas a no sentirse de esa manera, saber que se puede salir, que hay una manera, que no está sola y que hay mucha gente profesional dispuesta y preparada para saber cómo ayudar.



ÁREAS DE INTERVENCIÓN

5. ÁREAS DE INTERVENCION

Una vez realizado el Diagnóstico de la situación de igualdad en el municipio de Calatayud y analizado el marco legal legislativo que ampara el ámbito de actuación, el **II Plan de Igualdad de Calatayud** se organiza en diferentes áreas de actuación. Cada una de estas áreas pretende diferentes objetivos a alcanzar y cada uno de los objetivos se desarrolla a través de varias actuaciones. El Plan incluye también una estimación de los indicadores para analizar cronológicamente el grado de cumplimiento de los objetivos previstos y actuaciones.

Las Áreas de actuación son los ámbitos funcionales a través de los cuales se va a trabajar para conseguir el cumplimiento del Plan de Igualdad:

1. Comunicación
2. Cultura
3. Educación
4. Formación y Empleo
5. Acción social
6. Participación Ciudadana
7. Salud
8. Deporte
9. Conciliación, corresponsabilidad y uso igualitario del tiempo
10. Erradicación de la Violencia de género

Para elegir las se han tenido en cuenta las necesidades y demandas sociales, el diagnóstico inicial, la estructura y organización de los departamentos municipales y las recomendaciones emanadas de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y de la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género. Dicho plan contiene las siguientes áreas de actuación:

COMUNICACIÓN



The poster is divided into three vertical panels. The left panel has a purple background and lists professions: 'OFERTAS DE EMPLEO', 'ATENCIÓN SE NECESITAN:', 'LIMPIADORAS' (with a broom icon), 'AZAFATAS' (with an airplane icon), 'ENFERMERAS' (with a red cross icon), and 'SECRETARIAS' (with a woman's silhouette icon). The middle panel has a pink background and features the '8M' logo with 'MARZO / 8 / MUJER' and 'AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD'. The right panel has a purple background with handwritten text: 'Hay profesiones que todavía dicen "por defecto, en femenino". Si aprendemos a utilizar un término genérico (asistente de vuelo, DUE, personal de limpieza o personal administrativo), nadie se sentiría excluido.' At the bottom, a purple banner contains the text 'Un pequeño paso contra los micromachismos, un gran paso hacia la igualdad' and '8 de marzo Día Internacional de la Mujer'. Logos for 'Pacto de Estado contra la violencia de género', 'Ayuntamiento Calatayud Servicios Sociales', and 'Escuela de Igualdad' are at the bottom.

OFERTAS DE EMPLEO

ATENCIÓN SE NECESITAN:

- LIMPIADORAS
- AZAFATAS
- ENFERMERAS
- SECRETARIAS

8M
MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD

Hay profesiones que todavía dicen "por defecto, en femenino". Si aprendemos a utilizar un término genérico (asistente de vuelo, DUE, personal de limpieza o personal administrativo), nadie se sentiría excluido.

Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

Pacto de Estado
contra la violencia de género

Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

Escuela de Igualdad
Área de Acción Social
Ayuntamiento de Calatayud

5.1 COMUNICACIÓN

La educación no formal juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista. Además de los principales agentes socializadores como la familia y la escuela, los medios de comunicación y la publicidad son cada vez más preponderantes en la transmisión de una imagen anacrónica y estereotipada de las mujeres.

Pese a los cambios normativos, a los avances en la igualdad de mujeres y hombres y a los espacios conquistados por las mujeres, los medios de comunicación y la publicidad todavía siguen presentando una imagen de las mujeres altamente estereotipada.

El lenguaje es un instrumento de comunicación y de cohesión social y la expresión lingüística se inserta en un proceso más complejo de comunicación social, en el que las palabras son un instrumento o vehículo de transmisión de ideas.

El lenguaje no tiene un uso meramente descriptivo, sino que también prescribe un determinado orden valorativo que puede jerarquizar posiciones sociales. Es una convención social que ayuda a conformar la realidad. Dentro de estas coordenadas **no puede obviarse que existe una conexión entre el lenguaje y la posición que mujeres y hombres ocupamos en la sociedad.**

A estos efectos el lenguaje y la comunicación es un reflejo de nuestra situación social y también un elemento auxiliar que colabora en construir el lugar de mujeres y hombres, a mantenerlo o cambiarlo. Por lo que es fundamental medir con precisión y prestar atención al lenguaje empleado para que en todas las comunicaciones, internas y externas, se emplee un lenguaje incluyente que evite estereotipos y sesgos sexistas o de género.

OBJETIVO: Promover la igualdad de género en el ámbito de la comunicación y fomentar un lenguaje no sexista.

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Campañas de sensibilización por la igualdad de género, la diversidad de identidad de género, y de orientación sexual que lleguen a toda la ciudadanía utilizando los medios de comunicación de masas.	- Nº campañas realizadas - Definición y cuantificación de los medios de comunicación utilizados (prensa, radio, muppis, folletos etc) - Estimación del número de personas receptoras de la campaña.
Incorporación en las publicaciones municipales de espacios periódicos y/o monográficos dedicados a la igualdad de Oportunidades o a temas de especial relevancia para las mujeres.	Nº de publicaciones municipales realizadas dedicadas a la igualdad de oportunidades.
Fomentar la igualdad y la comunicación no sexista en los medios de comunicación.	Nº artículos de opinión y manifestaciones incluidos en los medios.
Formación dirigida a los profesionales del servicio de prensa y comunicación municipal y a los medios de comunicación locales para el correcto tratamiento de las noticias y de la imagen de las mujeres. (Manual de buenas prácticas, talleres formativos, jornadas y seminarios).	- Elaboración Manual. Definir fecha de finalización. - Nº talleres, jornadas y seminarios realizados. - Nº de asistentes desagregado por sexos.

Promover el Manual municipal de lenguaje no sexista del Ayuntamiento por las asociaciones del municipio, centros educativos y de formación y a todas las áreas municipales con relaciones directas con la ciudadanía.	Nº de acciones realizadas para divulgarlo.
Corregir el uso sexista del lenguaje de la página Web del Ayuntamiento, redes sociales municipales, documentación administrativa y la publicidad municipal.	Cuantificación de usos erróneos y corrección de los mismos en toda documentación.
Formar y dotar al personal político y técnico de herramientas prácticas para un uso no sexista del lenguaje.	- Elaboración de manual de herramientas. - Nº acciones formativas realizadas - Nº de asistentes desagregado por sexos.

OBJETIVO: *Difundir el II Plan de Igualdad y sus actuaciones para una mayor sensibilización de la población.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Presentación del nuevo Plan a los medios de comunicación, entidades, instituciones y ciudadanía en general, a través de una campaña publicitaria para lograr un mayor impacto social.	- Nº actos realizados para difundir el nuevo plan. - Definición y cuantificación de los medios de comunicación utilizados (prensa, radio, muppis, folletos etc.) - Estimación del número de personas receptoras de la campaña.

Actualización y mejora permanente en la web municipal de las actividades que se desarrollen desde el Plan de Igualdad.	Nº de actividades realizadas y promocionadas en la Web del Ayuntamiento.
Elaboración y consolidación de un logotipo que identifique al Plan de Igualdad con un distintivo para que pueda ser utilizado a efectos publicitarios en todas las actividades derivadas del mismo, en los espacios públicos y/o privados en que se realicen dichas actuaciones.	Diseño del logotipo que identifique la imagen de marca de la igualdad de género en Calatayud. SÍ/NO
Utilizar las herramientas, plataformas y estrategias de las redes sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube, Instagram...) para difundir el II Plan de Igualdad de Calatayud y las actividades municipales en materia de igualdad de oportunidades.	- Recuento de publicaciones realizadas para divulgar el II Plan Municipal de Igualdad. - Cuantificación de los seguidores y el alcance de propagación a través de las plataformas sociales.

LIDERA: ÁREA DE COMUNICACIÓN

COLABORA: ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD.



CULTURA

Los Sueños
no tienen
límite.
¿Se los vas
a poner tú??

8 MARZO / 8 MUJER
MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE
CALATAYUD

Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

Pacto de Estado
contra la violencia de género

Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

Escuela de Igualdad
Área de acción social
Iglesia de Calatayud

5.2 CULTURA

La potenciación de una perspectiva de género para la cultura permitirá dar un valor más real y justo a las producciones culturales de las mujeres, rompiendo moldes tradicionales y desiguales. Es indispensable borrar formas de sexismo, aún existentes, que garanticen el acceso igualitario a las artes, el deporte, la educación y todas aquellas actividades que desarrollen la promoción cultural de la Mujer.

La consecución de una sociedad igualitaria pasa inevitablemente por la necesidad de desarrollar nuevas actitudes y modelos culturales que acaben con los estereotipos de género que han condicionado y, en buena medida, condicionan las relaciones de hombres y mujeres en nuestros días.

OBJETIVO: Promover la Igualdad de género en el ámbito cultura.

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Fomentar y visibilizar los programas impartidos por la Escuela Municipal de Igualdad para sensibilizar y concienciar en la igualdad de género y la desigualdad de los colectivos más desfavorecidos.	- Nº de programas impartidos por la Escuela de Igualdad. - Definición y estimación de ciudadanos receptores y del alcance divulgativo obtenido por la Escuela de Igualdad.
Promover actividades culturales participativas en torno a la Igualdad de oportunidades, como la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género y el 28 de junio, Día Internacional de LGBT.	- Nº de actividades realizadas para la celebración de los distintos días. - Estimación de participantes en las diferentes actividades. - Nº de campañas publicitarias para divulgar las actuaciones referentes a la celebración de estos días conmemorativos.

Garantizar que todos los premios y acciones culturales de la ciudad cumplan con el principio de igualdad de género	Nº de premios otorgados con perspectiva de género
Inclusión de temáticas de igualdad, identidad de género y diversidad sexual en actividades de la biblioteca municipal y creación de una sección especializada contemplando estos contenidos.	- Realización de actividades realizadas en la biblioteca con perspectiva de género. SI/NO - Creación de sección especializada en la biblioteca municipal. SI/NO

OBJETIVO: *Promover la participación de las mujeres y hombres en la programación y desarrollo de todas las actividades culturales y de ocio y potenciar y divulgar la creación cultural y artística de las mujeres.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Incluir la perspectiva de género en los recorridos guiados en museos municipales y espacios urbanos para acercar a la población una visión histórica más igualitaria y con perspectiva de género	Utilización del lenguaje inclusivo tanto en folletos informativos como por parte de la persona guía que realice el recorrido.
Promocionar la participación de mujeres en los certámenes culturales y en los jurados de concesión de premios	- Nº de publicaciones realizadas para promover la participación - Nº de mujeres participantes en los certámenes. - Nº de mujeres que integran los jurados.

Muestra de producción cultural y artística a lo largo de la historia realizada por mujeres diversas.	Nº de exposiciones artísticas realizadas en el museo.
Adaptar las actividades culturales a las necesidades horarias de mujeres y hombres.	Actividades realizadas teniendo en cuenta la conciliación familiar. SI/NO
Apoyar todo tipo de iniciativas destinadas a favorecer la presencia y promoción específica de las mujeres en el ámbito político, empresarial cultural, sindical y cualesquiera otros que favorezcan la presencia pública paritaria de las mujeres.	Cuantificación y comparación de mujeres y hombres en dichas áreas.
Organización de actividades culturales con perspectiva de género como exposiciones, charlas, cineforums...	- Nº de actividades realizadas. - Nº de asistentes desagregado por sexos.

LIDERA: ÁREA DE CULTURA

COLABORA: ÁREA DE EDUCACIÓN; ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD; ÁREA DE COMUNICACIÓN.

EDUCACIÓN

Tradicionalmente se asocian determinados juguetes a niños y otros a niñas. Así es como perpetuamos roles de género que nos impiden inculcar valores de "educación" igualitaria.

8M 8 MARZO MUJER
MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD

BRUUM!!
BRUUM!! que gubyuu

Eso es de "chicos"
Juega con tu muñeca... anda..

Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

 Pacto de Estado
contra la violencia de género

 Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

 Escuela de Igualdad
Área de acción social
Ayuntamiento de Calatayud

5.3 EDUCACIÓN

La Educación en **Igualdad** se define como la propuesta metodológica de formación y **educación** de mujeres y hombres en las mismas condiciones y ofreciendo las mismas oportunidades a los grupos de ambos sexos.

Diversos instrumentos de derechos humanos reconocen que la educación desempeña un papel decisivo para el logro de la igualdad entre los géneros y la eliminación de la discriminación y violencia por razón de género. Por su parte, los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#) incluyen metas y objetivos destinados a la eliminación de todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas, y el [Marco de Acción para la Educación 2030](#) reconoce que "la igualdad de género está inextricablemente ligada al derecho a la educación".

La educación es un ámbito muy sensible para las políticas de igualdad. El ámbito educativo es uno de los procesos en el que se transmiten conocimientos, valores, costumbres y modos de actuar y se produce la vinculación cultural, moral y conductual en la sociedad. En este proceso de enseñanza-aprendizaje es en el que debe trabajar e inculcar los valores para construir la igualdad.

Es necesario y prioritario que los valores de la igualdad de género se contemplen a través de campañas de sensibilización en todos los niveles educativos de la Enseñanza, desde los niveles primarios de Educación Infantil hasta los superiores de Universidad y Grados Formativos, adaptando a cada nivel las actuaciones y formaciones necesarias según corresponda.

La erradicación de la violencia de género en los centros educativos y sus entornos es un elemento fundamental para garantizar el derecho humano a la educación y promover un ambiente de aprendizaje seguro y equitativo para todas las personas.

OBJETIVO: *Sensibilización en materia de igualdad, en todos los niveles educativos. Educar en valores de igualdad de género y oportunidades.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Elaboración de un Plan /cronograma con la programación de las actuaciones y los recursos que se ofrecen a los centros educativos en materia de igualdad de género.	• Elaboración del Plan con cronograma y ámbitos de actuación definidos. SI/NO
Elaboración de una guía con la materia y contenidos a impartir en los diferentes centros de enseñanza y educación que sirva de base común para todos ellos.	• Edición de la guía SI/NO • Difusión. Nº Centros de enseñanza receptores de la guía.
Con la herramienta elaborada (guía) impartición de talleres formativos de sensibilización en materia de igualdad, diversidad sexual e identidad de género al personal educativo, de ocio y tiempo libre y a las AMPAS.	• Nº talleres, jornadas y seminarios realizados. • Nº de participantes segmentado por sexos.
Impartición de talleres de sensibilización en materia de igualdad, diversidad sexual e identidad de género para el alumnado de los centros educativos.	• Nº talleres impartidos. Cuantificación de asistentes según género. • Nº de asistentes desagregado por sexos.

Programación de actividades en los centros educativos con la temática de igualdad de género y prevención de la violencia de género. (redacción, carteles, cortos, etc.). Y Dotación de un Premio a la persona ganadora en un acto institucional.	• Nº de actividades realizadas. • Nº personas participantes segmentado por edad y sexo.
Involucrar al Consejo de Infancia y Adolescencia en acciones relacionadas con la Igualdad de Género y con la eliminación de los estereotipos sexistas, así como la erradicación de la violencia de género.	• Nº de acciones realizadas desde el Consejo de Infancia y Adolescencia contemplando estas temáticas.
Campañas que visibilicen a las mujeres que han realizado o realizan sus trayectorias académicas y profesionales en ámbitos masculinizados a través de diferentes actuaciones (mujeres que han destacado en el ámbito científico, cultural, artístico etc.) , monográficos en medios de comunicación etc.	• Nº actuaciones realizadas. • Nº de participantes desagregados por sexos.
Realización de talleres formativos sobre la elección de estudios y profesión dirigidos al alumnado para promover la diversificación profesional.	• Nº de los talleres realizados • Nº de participantes desagregados por sexos.
Realización de campañas de difusión y sensibilización que motiven hacia el uso	• Nº y tipo de

de productos de ocio y educativos dirigidos a la infancia (cuentos, videojuegos, juguetes, material didáctico...) que promuevan actitudes de solidaridad, respeto y valoración hacia las personas de un sexo diferentes.	actuaciones/campañas de difusión y sensibilización que se han llevado a cabo.
Compensación de desventaja social por la condición de pertenencia a familia monomarental y/o víctima de violencia de género en el acceso a las becas escolares municipales.	• Nº solicitudes por parte de mujeres víctimas de violencia de género.
Prevención con el Programa de Refuerzo Educativo del abandono escolar prematuro de las niñas de etnia gitana.	• Nº de niñas que acuden al programa de Refuerzo Educativo. • Nº de niñas que continúan la educación post obligatoria.

LIDERA: ÁREA DE EDUCACIÓN

COLABORA: ÁREA DE CULTURA; AREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD; ÁREA DE DEPORTE Y OCIO; ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

FORMACIÓN Y EMPLEO



Es muy común juzgar como madres a las mujeres que consiguen el éxito profesional, así como preguntar a las mujeres acerca de su decisión personal de ser madres y convertir su respuesta en un factor de decisión. dar su contratación una vez dentro de la empresa, es más probable que los puestos de dirección sean para los hombres y no para las mujeres.

8M 8 MARZO MUJER
MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE
CALATAYUD

(Esa mujer será muy buena en su trabajo pero... no se como se ocupará de sus hijos)

**Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad**
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

 Pacto de Estado
contra la violencia de género

 Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

 Escuela de Igualdad
Área de acción social
Ateneo municipal

5.4 FORMACIÓN Y EMPLEO

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicada a la formación y el empleo trata de conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral evitando de esta manera el tratamiento discriminatorio por razón de sexo y haciendo efectivo el derecho fundamental de toda persona a ser tratada en igualdad de condiciones.

Este reparto equilibrado del empleo y la formación entre mujeres y hombres exige un cambio profundo en todas las personas, así como en las estructuras sociales y económicas.

Para ello, los organismos públicos establecen medidas y objetivos a través de las políticas de igualdad de oportunidades que garantizan la participación equilibrada de mujeres y hombres en la sociedad en general, y en el mercado de trabajo en particular.

OBJETIVO: *Introducir la perspectiva de género en programas de formación y empleo y aumentar la calidad de vida de las mujeres y en especial de las más vulnerables, a través de la FORMACIÓN Y ACCESO A LOS RECURSOS.*

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	INDICADORES
Establecer módulos de igualdad de oportunidades, incluyendo protocolos existentes , en todos los cursos de formación ofertados por las empresas .	- Nº de programas formativos donde se incluye este módulo. - Nº de asistentes desagregado por sexos.
Informar de manera específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.	- Nº comunicaciones realizadas. - Nº de cursos impartidos. - Nº de asistentes desagregado por sexos.

Impartir conferencias y/o charlas sobre género e igualdad de oportunidades para el personal del Ayuntamiento y ciudadanía en general .	• Nº conferencias realizadas. • Nº de asistentes segmentado por sexos.
Formación en igualdad a personal docente y a formadores/as de cursos de ocupados/as y desempleados/as.	• Nº de sesiones formativas. • Cuantificación de asistentes según sexo.
Desarrollo de itinerarios de inserción laboral dirigidos a mujeres , sobre todo a desempleadas, en riesgo de exclusión, familias monomarentales, víctimas de violencia de género, etc., adaptados a sus necesidades y dificultades .	• Nº de itinerarios de inserción laboral y nº de mujeres participantes. • Tipo de colectivo al que va dirigido. • Nº de mujeres que han conseguido insertarse laboralmente.
Organizar cursos de lenguaje inclusivo destinado a las empresas municipales y administración local. Denominación de las profesiones y oficios en femenino y masculino .	• Nº de cursos realizados. • Revisión de informes y documentación relativas a esta temática y comprobar su cumplimiento. • Nº de personas participantes desagregada por sexos.
Programación de cursos de alfabetización digital y formación en el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) destinada a mujeres .	• Nº de acciones formativas en el uso de las nuevas tecnologías. • Nº de programas de alfabetización digital. • Nº de mujeres participantes.

Organización de talleres para ampliar las capacidades y adquirir recursos y herramientas personales para el emprendimiento , dirigido a mujeres.	• Nº de talleres realizados. • Nº de mujeres emprendedoras en el municipio.
Proporcionar información sobre ayudas, subvenciones, líneas de financiación , etc. a través de los servicios de orientación y apoyo al emprendimiento y autoempleo .	• Nº de comunicaciones realizadas para divulgar dichos servicios de orientación. • Nº de recursos, ayudas u otras medidas difundidas • Nº de personas que se han beneficiado.
Impartición de talleres sobre igualdad y violencia de género en Escuela Taller y Taller de Empleo .	• Nº asistentes desagregados por sexos. • Nº de formaciones realizadas

OBJETIVO: *Fomentar el acceso al EMPLEO Y PROMOCIÓN LABORAL de las mujeres en el municipio para mejorar y potenciar la presencia femenina y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.*

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	INDICADORES
Información, motivación y orientación laboral para la inserción de las mujeres en el mercado laboral a través de los servicios de orientación para el empleo.	• Nº de acciones de información, orientación laboral y búsqueda de empleo. • Nº de mujeres insertadas.
Informar al tejido empresarial de Calatayud de los servicios de asesoramiento en	• Nº de comunicaciones realizadas para divulgar los

materia de igualdad de los cuales disponen los agentes sociales.	servicios de asesoramiento.
Promover entre los sindicatos y empresariado la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo .	Nº de acciones realizadas para sensibilizar sobre el principio de igualdad de trato en las empresas.
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso . Informando y sensibilizando a los departamentos de RRHH sobre la necesidad de erradicar los estereotipos que dificultan el acceso y promoción de las mujeres al mundo laboral, y establecer el currículo ciego para la selección.	- Nº de acciones de sensibilización impartidas al personal de selección. - Establecimiento de currículo ciego en la selección personal y acceso al empleo. SI/NO
Fomento de una contratación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas con las que el Ayuntamiento de Calatayud colabora. Así como, cumplir la paridad en la contratación de personal para el taller de empleo y escuela taller.	- Cuantificación del personal desagregado por sexos. - Se cumple la paridad en la contratación de personal. SI/NO
Desarrollo y puesta en marcha del I plan de igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Calatayud .	Implementación del plan de igualdad a desarrollar. SI/NO

Reconocimiento de buenas prácticas empresariales relacionadas con la elaboración, desarrollo y difusión de planes de igualdad efectivos .	• Nº de empresas que cumplen con la implantación y difusión del plan de igualdad. • Jornada expositiva por parte de las empresas para mostrar sus experiencias y planes desarrollados.
Establecer un protocolo frente al acoso sexual en empresas y sensibilizar al personal laboral sobre la abolición del acoso sexual en trabajo y facilitar mecanismos para su denuncia.	• Nº de acciones realizadas para la sensibilización sobre el acoso sexual en el entorno laboral. • Existencia de protocolo frente al acoso sexual. SI/NO
Establecer un premio de Igualdad para empresas del municipio comprometidas con iniciativas de responsabilidad social a favor de la igualdad de género.	• Nº de premios otorgados. • Acto institucional de reconocimiento empresarial con entrega de diploma acreditativo. • Nº de diplomas otorgados.

LIDERA: ÁREA DE FOMENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO

**COLABORA: ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD;
ÁREA DE EDUCACIÓN.**



ACCIÓN SOCIAL

los hombres somos más inteligentes, estamos más capacitados para mandar, vosotras sois más emotivas

desde luego..

8 de marzo
MÚJER
MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD

Ningún estudio científico riguroso ha podido demostrar que los hombres sean más inteligentes que las mujeres o que éstas, sean más inteligentes que los hombres. Las "emociones" tienen su origen en cuestiones culturales.

Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

Pacto de Estado
contra la violencia de género

Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

Escuela de Igualdad
Área de Acción Social
Ayuntamiento de Calatayud

5.5 ACCIÓN SOCIAL

En la sociedad actual existen colectivos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, precariedad, pobreza y riesgo de exclusión, pero la realidad nos demuestra que esta situación afecta en mayor medida y de una manera singular a las mujeres. A pesar de las diferentes disposiciones normativas en el tiempo a favor de la igualdad de género y la evolución y asimilación positiva de la sociedad, la discriminación de las mujeres todavía sigue subsistiendo en los diferentes ámbitos.

Esta desigualdad resulta más difícil de erradicar cuando a la **discriminación por razón de género** sumamos **otros factores** como la etnia, la orientación sexual, la edad, el estatus socioeconómico, la diversidad funcional, el nivel educativo, la localización geográfica y los modelos de socialización en el país de origen. Entonces podemos hablar de mujeres en situación de especial vulnerabilidad o discriminación múltiple que les dificulta el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía.

Según el estudio “Visibilidad de las Mujeres en Europa 2020” (2020) de la Red Europea contra la Pobreza, el 24,2% de la población de la Unión Europea se encuentra actualmente en riesgo de pobreza o exclusión social y, de ese total, el 26% son mujeres y el 23,9% hombres. El trabajo reproductivo y de cuidados recae mayormente en las mujeres, las cuales se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza y exclusión. En este sentido, las mujeres autónomas, en paro o desempleadas, mayores o con necesidades especiales, racializadas, migrantes o con poca o ninguna formación, representan uno de los grupos de mayor vulnerabilidad.

Esta situación se traduce en un **incremento y en una mayor frecuencia en la utilización de los servicios sociales municipales** por parte de este colectivo de mujeres teniendo que implementar respuestas positivas e individualizadas para cada caso particular y adecuadas a las necesidades singulares que presentan, entre las que cabe mencionar:

- Mujeres solas con hijas e hijos menores a su cargo.
- Mujeres de edad avanzada (mayores de 75 años).
- Niñas y mujeres migrantes en situación irregular.
- Mujeres que ejercen la prostitución y víctimas de trata.

- Niñas y mujeres víctimas de violencia de género y/o sexual.
- Niñas y mujeres con alguna discapacidad y/o dependientes.
- Mujeres con adicciones.
- Mujeres en situación de reclusión.
- Niñas y mujeres con identidades y orientaciones sexuales no normativas.

OBJETIVO: Atención e integración social de mujeres en riesgo de exclusión social y/o contextos de especial vulnerabilidad.

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Difusión de los servicios sociales municipales entre la ciudadanía, a través de medios tradicionales (folletos, cartelería, prensa...) y digitales (web de las diferentes entidades sociales, redes sociales ...)	• Elaboración del folleto divulgativo. (SI/NO) • Registro de las Entidades donde se ha repartido este folleto. • Inclusión de esta información en la web del Ayuntamiento y en las webs de las diferentes Entidades sociales del municipio. (SI/NO)
Diseño y elaboración de programas públicos de empoderamiento destinados a mejorar el bienestar de las mujeres. (Sesiones de Autoayuda, potenciación de habilidades sociales para mujeres en situación de vulnerabilidad, gestión emocional...)	• Nº de programas elaborados. • Nº de sesiones realizadas. • Nº de mujeres participantes.

Fomentar los valores de igualdad a través de la programación de diferentes actividades dirigidas a toda la ciudadanía . (teatro, realidad virtual, escape room..etc)	- Nº de actividades realizada. - Nº de personas participantes. - Tipo de actividad.
Facilitar y agilizar, a través de los criterios de adjudicación, el acceso a la vivienda a mujeres en situación de vulnerabilidad social y en especial a mujeres víctimas de violencia de género.	- Nº de mujeres en riesgo de exclusión social que acceden a vivienda pública. - Nº de mujeres víctimas de violencia de género que acceden a vivienda pública.
Coordinación y comunicación entre los centros de atención a la mujer (IAM) y los servicios sociales correspondientes.	- Nº de protocolos adoptados. - Nº de reuniones mantenidas.

OBJETIVO: *Incorporar la perspectiva de género a los servicios y programas dirigidos a mejorar el bienestar social de la población del municipio.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Adecuación de los servicios municipales a las necesidades y características específicas de las mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o en riesgo de exclusión (revisión de horarios, de los procesos y procedimientos asistenciales y del tipo de servicio ofertado).	Valorar si se han adaptado los servicios municipales a la situación de las mujeres en situación de vulnerabilidad. SI/NO

Difusión de los materiales divulgativos con los recursos sociales disponibles en los centros educativos y formativos.	Nº de acciones realizadas para divulgar los recursos disponibles.
Incorporación de módulos formativos sobre la perspectiva de género y la existencia del colectivo de mujeres en riesgo de exclusión en los diferentes programas formativos que se imparten para ocupados y desempleados.	Inclusión de estos módulos formativos en los procesos formativos. SI/NO
Continuar celebrando la Campaña Institucional del Día 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer “Para y por la Igualdad” .	- Nº de actuaciones realizadas para conmemorar dicho día - Medios por los que se ha difundido la campaña.

OBJETIVO: *Combatir la doble discriminación que sufren las mujeres con diversidad funcional, las mujeres inmigrantes, las mujeres de minorías étnicas y las personas con orientación sexual o identidades diversas.*

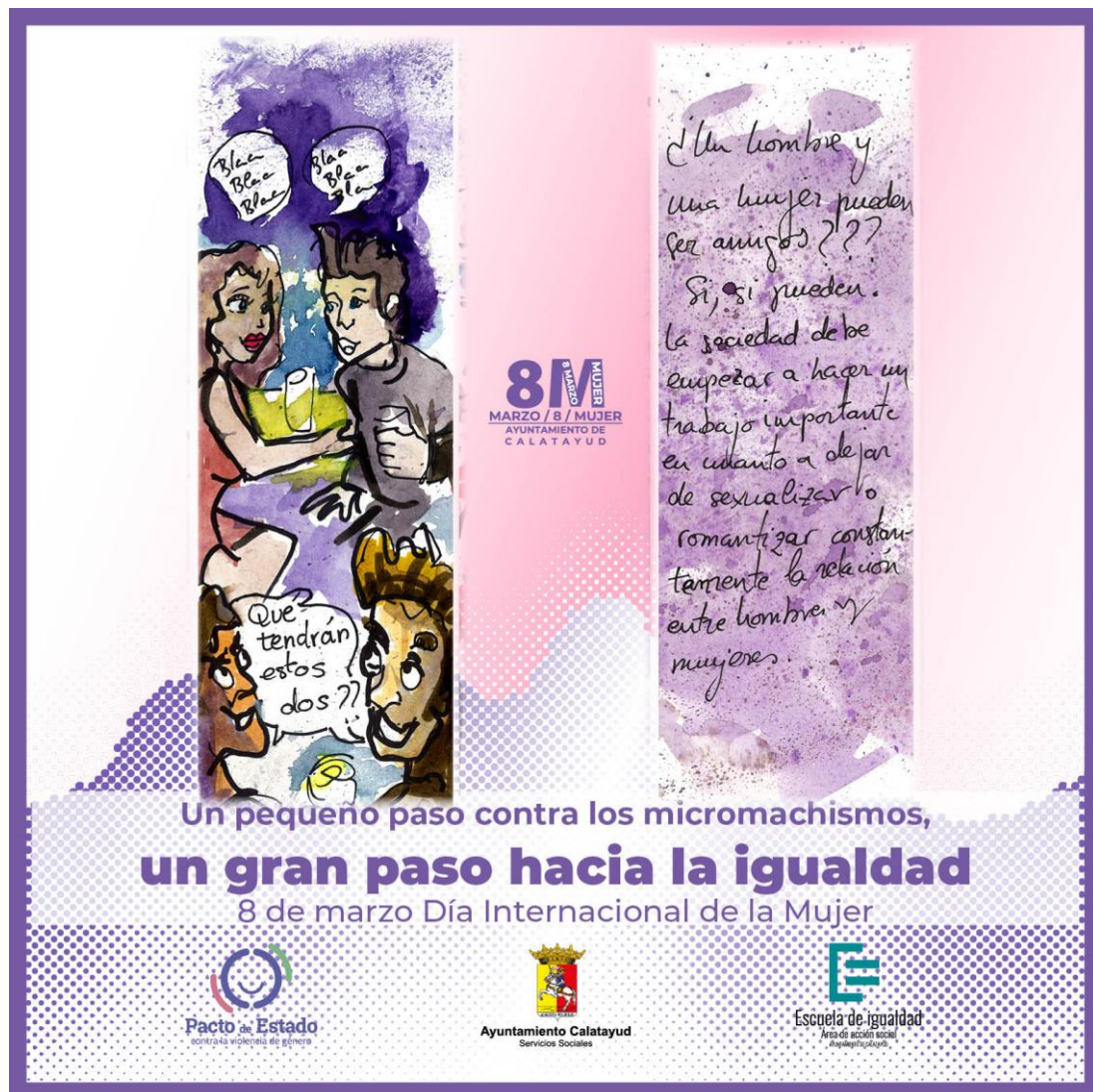
LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Campañas de visibilización de la doble discriminación que sufren las mujeres con diversidad funcional, las mujeres inmigrantes, las mujeres de minorías étnicas y las personas con orientación sexual o identidades de género diversas	- Nº de campañas difundidas para visibilizar a los colectivos que sufren doble discriminación. - Definición y cuantificación de medios de comunicación utilizados para difundir la

	campaña (prensa, radio, folletos, muppis, etc.)
Desarrollo de programas que garanticen la inclusión social de las mujeres con diversidad funcional, las mujeres inmigrantes, las mujeres de minorías étnicas y las personas con orientación sexual o identidades de género diversas	• Nº de programas de inclusión social desarrollados. • Nº de acciones realizadas para el desarrollo del programa de inclusión social. • Nº de personas insertadas en el programa.
Celebrar el Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+ y llevar a cabo acciones positivas que promuevan conductas favorables hacia la diversidad afectiva, sexual, de género y familiar en el municipio.	• Nº de actuaciones realizadas para conmemorar dicho día y promover conductas favorables. • Medios por los que se ha difundido la campaña.

LIDERA: ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD.

COLABORA: ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA; ÁREA DE COMUNICACIÓN; ÁREA DE CULTURA Y ÁREA DE EDUCACIÓN.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EMPODERAMIENTO



5.6 PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La realidad y la estadística nos demuestran que en las últimas décadas se han producido una evolución positiva en la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida pública, pese a lo cual siguen estando infrarrepresentadas en los espacios y centros de poder. Los datos disponibles sobre la presencia de mujeres en puestos directivos de empresas (en 2020 la cifra de mujeres directivas en España se sitúa en el 34%); universidades, centros de investigación y/o científicos, las administraciones públicas (en 2020 año y según fuente INE el 43,5% es el porcentaje de mujeres que ocupa puestos en Órganos superiores y altos cargos de la Administración del Estado), etc. confirman que la paridad sigue estando lejos de ser una realidad.

Por ello, la participación igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, social y política de la ciudad de Calatayud sigue siendo un reto a alcanzar. Para ello es imprescindible potenciar y dinamizar el movimiento asociativo de mujeres como fórmula para lograr el **empoderamiento** femenino, como una de las herramientas necesarias para influir en las decisiones que afectan al municipio. Se trata de convertir a las mujeres en agentes de cambio, decisivas de las políticas públicas, capaces de conquistar una presencia pública en consonancia con su peso demográfico y su relevancia. En Calatayud en 2020 el número de habitantes era 20.092 (INE), de los que 9.930 son hombres (el 49,4%) y 10.162 mujeres (50,6%).

El empoderamiento tiene un carácter transformador que busca no sólo una mejora de las condiciones de vida de las mujeres a través de la satisfacción de sus intereses prácticos; sino también, una mejora de su posición en las relaciones de género: participar, ser tenidas en consideración, reconocer sus deseos, necesidades, aspiraciones y demandas y proporcionar una visibilización de sus aportaciones.

La concienciación y potenciación de este papel activo provocará una mayor participación de las mujeres en la vida social, económica y política, tendente a una igualdad más efectiva y real.

El desarrollo social dependerá del nuevo protagonismo de las mujeres, de su lugar en la sociedad y de su capacidad de autonomía. Se hace necesario el acercamiento de la información y los recursos sociales a las mujeres y para ello es importante optimizar los recursos personales y materiales de los barrios, que son indispensables para la mejora del bienestar de las mujeres en particular y de toda la población en general.

Por ello es preciso impulsar y fortalecer todas las vías de participación, propiciando lugares de encuentro en los que llevar a cabo actividades culturales y de formación a la vez que se posibilita la comunicación y el intercambio de experiencias y que puedan actuar como agentes dinamizadoras de las políticas de igualdad en el Municipio.

OBJETIVO: Promover una participación activa de mujeres y hombres en la vida política y social en el municipio de Calatayud.

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Difusión del nuevo Plan y de sus actuaciones a la sociedad bilbilitana, por medios de comunicación y medios digitales durante toda la vigencia del mismo.	• Publicación en la web municipal del Plan de Igualdad. • Nº y tipo de actividades de difusión.
Ubicación del logotipo del Plan de Igualdad en espacios públicos municipales que colaboren en la programación de las actividades para la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.	• Se ha colocado el distintivo en los espacios que han colaborado. SI/NO • Nº de espacios/ lugares públicos que han colaborado.
Sensibilizar a la ciudadanía de Calatayud de la importancia de la participación social ,	• Nº de campañas de sensibilización dirigidas a la

política y sindical de las mujeres para un desarrollo de la democracia eficaz.	población sobre la necesidad de una participación equilibrada. • Medios por los que se ha difundido la campaña.
Dar voz y promover la participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los movimientos asociativos, políticos y sociales.	• Establecer en la web municipal un proceso de participación abierto para recoger sugerencias y aportaciones de la ciudadanía.
Facilitar y potenciar la utilización de espacios y recursos municipales a las Asociaciones de Mujeres, para que puedan desarrollar sus proyectos y actividades.	• Registro del número de espacios que se han facilitado. • Nº de veces que se han utilizados espacios municipales por parte de las Asociaciones de Mujeres y actuaciones realizadas.
Colaborar desde el Ayuntamiento de Calatayud con colectivos y asociaciones de mujeres del municipio.	• Cuantificación de aportaciones económicas y materiales para la realización de sus actuaciones programadas.
Dar a conocer las ventajas que para las organizaciones políticas, sindicales, empresariales, ciudadanas, tiene la promoción de una participación equitativa de mujeres y hombres.	• Nº de actividades de sensibilización realizadas. • Nº de organizaciones implicadas. • Nivel de iniciativas generadas a partir de las acciones desarrolladas.



Asesoramiento técnico para que las Asociaciones se adecuen en su reglamentación interna y proyectos al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, según el marco normativo de igualdad.	• N° de acciones de asesoramiento que se han llevado a cabo. • N° de asociaciones que han introducido cambios en su reglamentación y actuaciones.
Fomentar encuentros inter-asociativos de mujeres con perspectiva de género para concienciar a las mujeres sobre la importancia de su participación social activa, el papel de las organizaciones de mujeres y donde puedan debatir sobre igualdad.	• N° de encuentros y jornadas realizadas. • N° de participantes/sexo.
Potenciar el Consejo Sectorial de Igualdad, como órgano consultivo entre las diferentes áreas municipales y procesos de participación ciudadana.	• N° de reuniones realizadas y conclusiones obtenidas. • N° de personas asistentes en las reuniones desagregadas por sexo.

OBJETIVO: *Impulsar el empoderamiento femenino como herramienta para lograr un aumento en la participación social y política de las mujeres.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Diseñar y desarrollar programas de empoderamiento mediante campañas, talleres y cursos que: ❖ Potencien la integración y participación social y creativa de las mujeres. ❖ Visibilicen las subjetividades, experiencias, necesidades, deseos y propuestas de las mujeres. ❖ Valoren las aportaciones individuales y grupales de las diferentes generaciones de mujeres en el contexto municipal. ❖ Generen procesos reflexivos extendidos al resto de la comunidad a partir de las propuestas creadas por las mujeres.	• Nº de programas desarrollados. • Nº y tipo de actuaciones realizadas. • Nº de mujeres participantes en las diversas actividades realizadas para el desarrollo del programa. • Nº publicaciones insertadas en la web municipal para visibilizar los programas de empoderamiento.

LIDERA: ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

**COLABORA: ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD;
ÁREA DE COMUNICACIÓN.**

SALUD Y CALIDAD DE VIDA



5.7 SALUD Y CALIDAD DE VIDA

El área de Salud y Calidad de vida se encuadra dentro del concepto de salud definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS): *un estado completo de bienestar físico, emocional y social*.

Esta definición clarifica que la salud de las personas tiene que ver, tanto **con la biología** como con la influencia **de los factores sociales y ambientales**, siendo determinantes en el bienestar personal. Por ello, en la actualidad sabemos que las enfermedades que más aquejan a mujeres y hombres no sólo vienen determinadas por el sexo, sino que también están relacionadas con **los roles y estereotipos sociales**.

A pesar de que la esperanza de vida de las mujeres es más alta que la de los hombres, las mujeres presentan una incidencia más alta de enfermedad y discapacidades que los hombres. Hecho que generalmente se debe al papel de la mujer como cuidadora de las personas dependientes, con independencia de que tengan un trabajo productivo fuera del hogar, lo que implica consecuencias negativas a nivel de salud y bienestar en las mujeres. Ellas mismas relatan que los principales efectos son la sensación de cansancio, el deterioro de la salud y la depresión. Lo cual, se refleja en la peor auto-percepción femenina del estado de salud.

Por ello, en **esta área se aborda la salud de las mujeres pero desde una perspectiva integral**: física, psíquica, social, teniendo siempre en cuenta la edad y el ciclo vital de las mujeres.

OBJETIVO: *Mejorar el estado de salud y calidad de vida de las mujeres desde una óptica integral, mediante la información y la prevención, e integrar la perspectiva de género promoviendo conductas y hábitos saludables.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Desarrollar campañas informativas y difundir los recursos municipales de promoción de la salud con enfoque de género dirigidas a mujeres para la adopción de conductas y hábitos saludables y la prevención de enfermedades y los riesgos de automedicación.	• N° de campañas de promoción de la salud con enfoque de género impulsadas. • N° de recursos municipales divulgados. • N° de mujeres alcanzadas.
Introducir la perspectiva de género en los programas municipales de prevención de adicciones .	• N° de programas municipales de prevención de drogodependencias que introducen el enfoque de género.
Actividades de sensibilización e información relacionadas con los hábitos para una vida saludable dirigidas a las y los jóvenes . (Trastornos de la conducta alimentaria, enfermedades de transmisión sexual, educación afectivo-sexual, prevención en materia de drogodependencias, etc.)	• N° de actividades realizadas y enfoque de las mismas. • N° de asistentes desagregado por sexo.
Realización de talleres formativos y de apoyo psicológico que informen a las	• N° de talleres realizados. • N° de asistentes desagregado

mujeres sobre la salud, calidad de vida y gestión de emociones en diferentes momentos de su ciclo vital y sobre problemas sanitarios de especial incidencia: estrés laboral, familiar y el producido por la doble jornada de las mujeres, angustia, ansiedad, autoestima etc.	por sexo • Nº de ponentes desagregado por sexo.
Programación de talleres de “Terapias Alternativas”: yoga, relajación, meditación y control de estrés, abiertos a todas las mujeres, estos talleres tendrán especialmente en cuenta a mujeres cuidadoras, con discapacidad, mujeres solas con hijos e hijas a cargo y víctimas de malos tratos.	• Nº de programas realizados. • Nº de participantes desagregado por sexo • Tipo de vulnerabilidad de las mujeres que han participado.
Diseñar una Guía de Autoayuda y Bienestar Femenino en colaboración de otras profesionales para el bienestar de las mujeres.	• Elaboración de la Guía. SI/NO • Difusión de la Guía. SI/NO
Informar y sensibilizar de la importancia de las revisiones anuales en aspectos relacionados con las condiciones de la mujer (revisión ginecológica, mamaria...)	• Nº de campañas de difusión realizadas. • Elaboración de folletos.

OBJETIVO: *Modificar los roles, mandatos y estereotipos de género que condicionan negativamente la salud de mujeres y hombres.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Analizar las repercusiones de los condicionantes de género sobre el estado de salud mental y emocional de las mujeres.	• Nº de estudios realizados. • Condicionantes de género detectados.
Realización de campañas informativas dirigidas a la población general sobre factores y conductas asociadas a los roles de género que condicionan el estado de salud de mujeres y hombres (cómo el género condiciona la salud de las personas).	• Nº de campañas realizadas • Cuantificación de medios utilizados para la difusión.
Realización de formación dirigida a chicas y chicos adolescentes sobre la influencia negativa que los modelos de feminidad y de masculinidad dominantes tienen sobre la salud de las mujeres y los hombres.	• Nº de formaciones realizadas. • Nº de asistentes desagregados por sexo.

LIDERA: ÁREA DE SALUD.

**COLABORA: ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD;
ÁREA DE DEPORTE; ÁREA DE CULTURA; ÁREA DE EDUCACIÓN.**



DEPORTE



1000€
mes

IGUALES??
30.000€
mes

OLIMPIADAS de la
DeSiGua/Dad

8^º MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE
CALATAYUD

En España, una jugadora de waterpolo internacional con la selección, en la mayoría de los casos, no cobra de su club más de 1000€/mes. Los chicos, a su nivel, pueden llegar a 30.000€.

En otros deportes también se observa una gran brecha salarial. En el baloncesto, 50 jugadores de la NBA cobran en un año más que todas las jugadoras de la WNBA juntas.

**Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad**
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

 Pacto de Estado
contra la violencia de género

 Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

 Escuela de Igualdad
Área de acción social
Ayuntamiento de Calatayud

5.8 DEPORTE

La lucha por la igualdad es un reto que se extiende en todas las capas de la sociedad. La equidad entre mujeres y hombres es una **meta a alcanzar** en todos los ámbitos, incluyendo manifestaciones culturales tan seguidas en todo el mundo como los **deportes**. Por ello, el deporte, como actividad plenamente integrada en nuestra sociedad, no es ajeno a esta realidad.

Sin embargo, la realidad es que la **igualdad en el deporte** está todavía lejos de conseguirse, existiendo todavía **obstáculos** que dificultan la igualdad efectiva. Así lo reflejan las diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en las distintas esferas del deporte.

El deporte y la actividad física, por su potencialidad educativa y mediática, constituyen un **motor de cambio social** y contribuyen desde hace tiempo a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Por consiguiente, las políticas de igualdad en el deporte y la visibilización de las victorias de las mujeres en cualquiera de sus especialidades, pueden servir de aliciente a muchas niñas y jóvenes para tomar la decisión de practicar deporte y no dejarse influir en su elección, más que por sus habilidades y aptitudes, **dejando a un lado estereotipos y convicciones sociales** que asignan las actividades deportivas en función del sexo.

Estos factores explican la importante brecha de género en la práctica deportiva que existe en la actualidad, en especial entre las personas jóvenes, lo que dificulta la implicación de las mujeres en actividades deportivas que tienen un impacto muy positivo en la salud.

Teniendo en cuenta esto, el Ayuntamiento de Calatayud cree necesario y oportuno prestar especial interés a esta circunstancia. De ahí que se marquen los siguientes objetivos:

OBJETIVO: *fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo mediante una programación de actividades no estereotipada que favorezca una participación más igualitaria de la población en nuestro municipio.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Realizar campañas que favorezcan la diversificación en la elección de las prácticas deportivas, evitando estereotipos de género , haciendo hincapié en la idea de que cualquier deporte, ejercitado adecuadamente, es saludable para cualquier persona, eliminando la idea preconcebida de deportes femeninos y deportes masculinos.	- Nº y tipo de campañas realizadas. - Porcentajes de mujeres y de hombres que participan en la oferta deportiva municipal
Divulgación a través de la Web y Redes Sociales de la federación municipal deportiva o municipal, material y documentación relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el deporte, para una mayor sensibilización de estas políticas públicas en el ámbito deportivo.	- Nº de publicaciones realizadas en la Web municipal. - Nº de publicaciones realizadas en las redes sociales del municipio.
Promoción del deporte del municipio mediante una publicidad que tenga en cuenta una imagen no sexista y que promueva la participación de la mujer en el deporte.	Nº de imágenes en las que aparecen de forma equilibrada niñas y niños practicando deportes mixtos.

Formar en igualdad y en prevención de violencia de género al personal que trabaja en centros deportivos municipales.	• Nº de acciones formativas realizadas. • Nº de mujeres y de hombres asistentes y ocupación que desempeñan.
Adecuación de la oferta deportiva municipal a las expectativas específicas de las mujeres (revisión de actividades ofertadas, adecuación y/o flexibilización de los horarios).	• Se han tenido en cuenta estos criterios para la oferta deportiva municipal. SI/NO
Elaborar un sistema de denuncia de las discriminaciones hacía las mujeres que se produzcan en el ámbito deportivo.	• Se ha elaborado un protocolo de denuncia. SI/NO • Nº de denuncias realizadas.
Premiar a entidades y organizaciones deportivas que promuevan la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o impulsen el deporte femenino	• Nº de entidades deportivas participantes. • Cuantificación de actividades realizadas por parte de las entidades deportivas promoviendo la Igualdad. • Nº de premios otorgados.

LIDERA: ÁREA DEPORTE.

COLABORA: ÁREA DE EDUCACIÓN; ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD; ÁREA DE SALUD; ÁREA DE CULTURA.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



la "NO" participación de los varones en el trabajo del hogar y en el cuidado de las personas ES MACHISMO

Casi el 70% de las horas dedicadas al trabajo doméstico las realizan las mujeres.

8 MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD

Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

 Pacto de Estado
contra la violencia de género

 Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

 Escuela de Igualdad
Área de acción social
Ateneo municipal



8^º MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD

Quando un padre cuida de sus hijos, es muy común escuchar decir que el padre es un "padrazo" porque cambia pañales, le da un biberón o le duerme. Para la mujer parece ser algo natural e incluso obligatorio.

**Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad**
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

 Pacto de Estado
contra la violencia de género

 Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

 Escuela de Igualdad
Área de acción social
@ayuntamientocalatayud

5.9 CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USO IGUALITARIO DEL TIEMPO

La **conciliación**, es la posibilidad de organizar la esfera laboral, personal y familiar para repartir de una manera provechosa el tiempo del que disponemos en el día a día, y está sólo podrá verse plenamente plasmada si se da un paso más, el que conlleva **la corresponsabilidad**, que requiere de actuaciones proactivas que pasan por la implicación en las labores domésticas, por el cuidado y educación de los hijos e hijas o por la atención a personas dependientes que estén al cargo de la unidad familiar. Lo que significa que si aspiramos a que la conciliación produzca los efectos prácticos que de ella se espera, **mujeres y hombres deben tener pareja responsabilidad en esas tareas**. Solo con esa equilibrada implicación se logrará que unas y otros compartan protagonismo en las esferas privadas y públicas y que, además, distribuyan satisfactoriamente su tiempo en las mismas.

Pese a un aumento progresivo del número de hombres que participan en las tareas domésticas y de cuidado de menores y personas en situación de dependencia en el hogar, las responsabilidades domésticas y familiares continúan siendo un espacio feminizado.

La mayoría de las mujeres ocupadas desempeñan simultáneamente tareas del hogar, responsabilidades familiares y trabajo remunerado. Asimismo, la realidad pone de manifiesto que son ellas las que abandonan el mercado de trabajo o reducen su participación en el mismo (excedencias, reducciones de jornada, trabajo a tiempo parcial...) para atender situaciones familiares de dependencia.

La atención familiar supone para las mujeres una inversión ingente de tiempo y esfuerzo; una desigualdad en las oportunidades de inserción, estabilidad y promoción laboral; un obstáculo para la participación social y el crecimiento personal y profesional; y un efecto negativo sobre la salud física, emocional y social, sobre todo en el caso de la asunción de cuidados de personas mayores y en situación de dependencia.

El reparto equitativo de las responsabilidades (públicas y privadas) entre los hombres y las mujeres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son requisitos para el pleno disfrute de los derechos humanos. Hacerlo posible precisa de medidas para promover una verdadera corresponsabilidad familiar de ambos sexos y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas.

Conciliación y corresponsabilidad, que van indisolublemente unidas a políticas de igualdad, han de verse favorecidas por el conjunto de la sociedad y, de manera especial, por los poderes públicos. Por ello, en el municipio de Calatayud es prioritario lograr la corresponsabilidad social y la efectividad de los canales, servicios y recursos para que mujeres y hombres puedan conciliar en igualdad la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO: Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal apoyando a la población activa y a las y los que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades.

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Edición y difusión de un catálogo de servicios para la conciliación existentes en el municipio de Calatayud.	• Se ha realizado la edición del catálogo. • Nº de recursos y/o servicios recogidos en el catálogo. • Nº y tipo de actividades de difusión y divulgación.
Difusión en el municipio de las normas que posibilitan los permisos, licencias y excedencias por cuidados de familiares o menores y fomentar su utilización por parte de los hombres.	• Nº y tipo de acciones realizadas. • Medios utilizados para difundirlo. • Evolución del número de permisos de paternidad en el municipio.

Articular servicios y recursos de apoyo a la infancia dirigidos a favorecer la conciliación y facilitar la realización por parte de las mujeres y los hombres de actividades formativo-laborales. (Refuerzo de la ludoteca municipal para adecuar el horario a las familias).	• Nº de acciones de promoción de servicios de apoyo a la infancia impulsadas. • Nº de niños y niñas que acuden a los servicios y recursos de apoyo a la infancia. • Grado de satisfacción de las personas usuarias de los servicios de apoyo a la infancia impulsados desagregado por sexo.
Apoyar la conciliación a través de la concesión de prestaciones sociales y económicas (hogares monomarentales y/o monoparentales, población inmigrante sin familiares o redes sociales de apoyo, víctimas de violencia de género etc.) valorándose su situación socioeconómica.	• Nº solicitudes de prestaciones sociales y económicas para tal fin. • Grado de cobertura de las necesidades presentadas.
Promover la formación específica orientada a aquellas personas que han abandonado el mercado de trabajo por cuestiones de cuidado familiar.	• Nº y tipo de actividades realizadas. • Nº de asistente desagregado por sexo.
Compatibilizar los horarios de actividades deportivas infantiles con los de actividades deportivas dirigidas a personas adultas en los centros e instalaciones deportivas municipales y/o valorar la creación de áreas	• Nº de actuaciones realizadas. • Horarios de las actividades deportivas adaptados. • Nº de instalaciones y equipamientos con áreas

de juego infantiles en las instalaciones deportivas y culturales del Ayuntamiento de Calatayud.	infantiles que se crean,
Consolidación y mejora de la provisión de recursos de proximidad para el cuidado de personas mayores, personas con discapacidad y/o situaciones dependientes y cuidados a la infancia , que permitan la permanencia en su entorno y la conciliación de sus familias.	• Se han mejorado los servicios ya existentes. SI/NO • Nº de personas atendidas/sexo en los servicios de ayuda a domicilio. • Nº de recursos ofertados para la atención y cuidados de estas personas.

OBJETIVO: *Fomentar la sensibilización e información al conjunto de la población bilbilitana sobre la importancia de la corresponsabilidad basada en los usos del tiempo e involucrar a las familias en la adopción y el fomento de los valores de corresponsabilidad.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Realización de campañas divulgativas que sensibilicen a la población sobre los beneficios de la corresponsabilidad para la mejora de la calidad de vida de todas las personas que integran la familia, entendida como una necesidad colectiva.	• Nº de difusiones realizadas • Nº de medios de comunicación involucrados. • Nº de materiales y formatos utilizados. • Nº de campañas realizadas. • Nº de personas alcanzadas.
Puesta en marcha de actividades de sensibilización e información a las familias,	• Nº de actividades de sensibilización realizadas.

destinadas a romper los estereotipos de género e implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidado, con contenidos sobre paternidad responsable, corresponsabilidad y conciliación.	- Nº de acciones realizadas. - Nº de asistentes desagregado por sexo.
Incluir en el sistema educativo un módulo o talleres sobre la conciliación y los efectos positivos que conlleva en la familia.	- Nº de centros donde se ha incluido o realizado talleres con esta temática. - Nº de participantes desagregados por sexo.
Campaña para dar visibilidad y poner en valor el trabajo doméstico y de cuidado.	- Nº de campañas realizadas. - Nº y tipo de medios utilizados para la difusión.

OBJETIVO: *Sensibilizar y concienciar a las empresas sobre las necesidades de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad, así como difundir y velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de conciliación entre el empresariado y los agentes sindicales.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Campañas de difusión que den a conocer a trabajadoras y trabajadores la legislación vigente que reconoce y protege su derecho a conciliar su vida familiar y laboral, implicando en el proceso a las organizaciones sindicales y empresariales.	- Nº y tipo de campañas realizadas. - Nº de personas participantes desagregada por sexo. - Nº de entidades participantes.

Foros de debate y reflexión entre todos los agentes implicados (tejido empresarial, organizaciones sindicales, organizaciones ciudadanas, organizaciones de mujeres, etc.) sobre medidas a adoptar para conciliar la vida familiar y laboral	• Nº y tipo de actividades realizadas para el desarrollo de esta actuación. • Nº de personas participantes desagregadas por sexo. • Nº de entidades participantes.
Grupo de trabajo con las organizaciones sindicales y empresariado para realizar un seguimiento de la incorporación de medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la negociación colectiva que más directamente afecta a trabajadoras y trabajadores del municipio de Calatayud.	• Nº de reuniones realizadas. • Nº de personas participantes desagregadas por sexo. • Nº de entidades participantes.
Dar visibilidad y otorgar un distintivo a aquellas empresas y organizaciones que pongan en marcha actuaciones para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral.	• Nº de medidas propuestas. • Nº de empresas candidatas.
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación en las empresas así como sus incidencias positivas para la producción y el clima laboral.	• Nº de actuaciones realizadas. • Nº de empresas participantes. • Nº de participantes en las actuaciones/sexos.

LIDERA: ÁREA DE FOMENTO Y DESARROLLO; ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

COLABORA: ÁREA DE EDUCACIÓN; ÁREA DE COMUNICACIÓN.

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



The poster features a collage of images and text. On the left, a purple silhouette of a woman is overlaid with the handwritten text: "No" quiero tus piropos... quiero tu RESPECTO. In the center, there is a cartoon illustration of two men in blue uniforms and yellow hard hats. One man is holding a woman in a purple dress by the waist. The woman has a thought bubble showing a hand with the index finger pointing up. Handwritten text next to the men says: "Guapaaa!! MATEIZA" and "Quisiera ser babosa y cuando pases mirar...". Above the cartoon, the text "8M MUJER" is written in large, bold letters, with "8 MARZO / 8 / MUJER" and "AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD" below it. At the bottom, the text reads: "Un pequeño paso contra los micromachismos, un gran paso hacia la igualdad" and "8 de marzo Día Internacional de la Mujer". Below this text are three logos: "Pacto de Estado contra la violencia de género", "Ayuntamiento Calatayud Servicios Sociales", and "Escuela de igualdad".

8M MUJER
8 MARZO / 8 / MUJER
AYUNTAMIENTO DE
CALATAYUD

Guapaaa!!
MATEIZA
Quisiera ser
babosa y
cuando pases
mirar...

"No" quiero
tus piropos..
quiero tu
RESPECTO.

Un pequeño paso contra los micromachismos,
un gran paso hacia la igualdad
8 de marzo Día Internacional de la Mujer

 Pacto de Estado
contra la violencia de género

 Ayuntamiento Calatayud
Servicios Sociales

 Escuela de igualdad
Área de acción social
Alcalde/a y concejales

5.10 ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia contra las mujeres, en sus distintas formas o expresiones, es la prueba más evidente de las desigualdades de género. En un escenario general en el cual las desigualdades entre mujeres y hombres se están reduciendo, la violencia contra las mujeres se mantiene en unos niveles alarmantes. Así lo reflejan los datos recogidos en la “Macroencuesta de Violencia contra la mujer 2019” (2020), de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad): 1 de cada 2 mujeres (57,3%) de 16 o más años han sufrido violencia a lo largo de sus vidas por ser mujer: el 71,2% de las mujeres de 16 a 24 años, el 68,3% de las mujeres de 25 a 34 años y el 42,1% de las que tienen 65 o más años.

La violencia de género es estructural y la sufren las mujeres de cualquier grupo social. La incidencia de la misma nada tiene que ver con la edad, el nivel formativo, el nivel económico o la procedencia. Ni los maltratadores ni las mujeres maltratadas corresponden a un único perfil, ya que la lacra de la violencia de género afecta a toda la sociedad en su conjunto. Muchas mujeres de todas edades y grupos sociales señalan haber sufrido distintas formas de violencia, es un error creer que sólo se produce en las capas de población más desfavorecida.

Lograr una ciudad libre de violencias machistas es un reto que concierne al conjunto de la sociedad bilbilitana, tanto a hombres como a mujeres. Para ello es imprescindible trabajar desde una perspectiva preventiva que enfatice la educación, que favorezca el desarrollo de nuevos modelos de masculinidad, de nuevas relaciones afectivas basadas en la igualdad y el respeto. También lo es brindar apoyo social y profesional a las víctimas de la violencia de género, lograr que sean capaces de reconocer las distintas formas de violencia que sufren, de denunciarla y de romper los vínculos con los agresores.

OBJETIVO: *Sensibilizar y prevenir en violencia de género a la población bilbilitana para que tome conciencia del grave problema social que conlleva la violencia hacia las mujeres.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Elaboración, publicación y difusión de una guía de recursos municipales existentes en prevención y atención en violencia de género.	- Nº de recursos incluidos. - Medios utilizados para la difusión de la guía.
Favorecer el acceso a los recursos existentes incluyendo en la web municipal un link de fácil acceso para la información de los servicios, pautas de acción y respuestas a preguntas frecuentes, donde se visibilice especialmente los teléfonos de ayuda y atención en Violencia de Género. (016 y 900 504 405 (Aragón)).	Inclusión en la web municipal de manera visible y accesible información sobre los recursos y servicios existentes en el municipio. SI/NO
Actividades formativas y/o talleres contra la violencia de género para detección precoz y denuncia, en todas las etapas educativas, adecuando los contenidos y formas a los diferentes niveles educativos.	- Nº de acciones contra la violencia de género realizadas. - Nº de centros educativos que realizan actividades formativas. - Nº de personas asistentes desagregadas por sexo.
Articular campañas y actividades de sensibilización y prevención contra la violencia de género en espacios municipales.	- Nº de campañas realizadas. - Nº de actividades ofertadas. - Nº de espacios utilizados - Nº de participantes desagregado por sexos.

Continuar organizando campañas y/o actuaciones de sensibilización para la conmemoración del 25 de Noviembre, día internacional contra la violencia de género de forma coordinada con otras áreas y/o instituciones.	• Realización de actividades para conmemorar dicho día. SI/NO • Nº de participantes/sexo.
Realizar actuaciones contra la violencia de género en relación a las víctimas de trata y explotación sexual, los matrimonios forzados, la mutilación genital , el consumo de pornografía, así como la violencia contra las mujeres especialmente vulnerables.	• Nº de actividades realizadas. • Tipo de temáticas abordadas. • Nº de entidades, organizaciones y asociaciones que colaboran en la programación de actividades. • Nº de participantes desagregados por sexo.
Actuaciones de sensibilización y apoyo ante la diversidad por razón de género en todas las etapas educativas y dirigidas a la población en general.	• Nº de actuaciones realizadas. • Tipo de actividades. • Nº de centros educativos donde se han realizado actuaciones con esta temática.
Adhesión a la campaña “tolerancia cero contra el maltrato” , promovida por antena 3.	• Cumplimiento de la adhesión, actuaciones y objetivos que marca la campaña. SI/NO

OBJETIVO: *Mejorar la seguridad de Calatayud y facilitar recursos para prevenir y actuar ante las agresiones sexistas que sufren las mujeres.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Aumentar la seguridad de las mujeres estableciendo lugares fijos permanentes y fijos temporales donde las mujeres que hayan sido, o se sientan, agredidas podrán ser atendidas por personal especializado.	- Se han establecido lugares para la seguridad de la mujer. SI/NO - Nº de mujeres atendidas.
Ofrecer un servicio especializado de denuncias de malos tratos en la Policía Local, así como la especialización del personal en atención y protección de mujeres en situación de riesgo.	- Existencia de un servicio especializado en denuncia de malos tratos. - Formación a los y las profesionales en materia de atención y protección a mujeres víctimas de violencia de género.
Potenciar la coordinación dentro del Sistema VioGen .	- Nº de actuaciones/seguimientos realizados. - Nº de denuncias recibidas.
Continuar realizando campañas de prevención de agresiones sexuales en la celebración de actividades lúdico-festivas con relevancia para el municipio.	- Nº de campañas realizadas. - Tipo de actuaciones realizadas para su difusión.
Reforzar la presencia de policía local en eventos festivos.	Se ha reforzado la seguridad en eventos festivos. SI/NO
Organizar talleres de autodefensa dirigidos a las mujeres bilbilitanas.	- Nº y tipo de actividades realizadas. - Nº de mujeres participantes.

OBJETIVO: *Atender de forma integral y continuada, toda situación de violencia de género vivida, desde tres puntos de vista profesionales, el social, el psicológico y el jurídico.*

LÍNEAS DE ACTUACION	INDICADORES
Detección, evaluación y seguimiento de posibles casos de violencia de género desde el equipo de intervención psicosocial de los servicios sociales de base.	- Nº de notificaciones sobre violencia de género recibidas. - Nº de atenciones psicosociales y jurídicas realizadas.
Mantener y mejorar los recursos dirigidos a mujeres víctima de violencia de género y analizar si cubren las demandas de la población femenina, revisando los recursos disponibles (jornadas de las y los profesionales; horas de atención semanal; plazos de citación, etc.) y las solicitudes y consultas recibidas en el último año.	- Nº de recursos ofrecidos para mujeres víctima de violencia de género. - Nº de mujeres que acceden a dicho recursos.
Elaborar un “ Protocolo de actuación con víctimas de violencia de género del Centro Municipal de Servicios Sociales ”.	- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la difusión del protocolo. - Medios para difundirlo.
Articular planes o programas que favorezcan la activación socio-laboral y un nuevo proyecto de vida libre de maltrato destinado a mujeres víctima/supervivientes de violencia de género. (Promoción de redes de apoyo entre las mujeres.)	- Se han creado planes/programas con dicho fin. - Nº de mujeres participantes.

Organizar charlas, talleres dirigidos específicamente a mujeres para trabajar aspectos relacionados con la violencia de tipo psicológico, económico, sexual, simbólico, etc. Y trabajar así otros tipos de violencia además de la física y/o verbal.	• Nº y tipo de actividades realizadas. • Nº de mujeres participantes.
Establecimiento de criterios que favorezcan el acceso preferente de mujeres víctima de violencia de género en la promoción de vivienda pública municipal en régimen de alquiler.	• Nº de criterios introducidos. • Nº de mujeres beneficiarias de este tipo de criterios.
Apoyo para la prestación de servicios de alojamiento y asistencia a mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.	• Nº de casos atendidos. • Nº de hijos/as a cargo. • Nº de mujeres alojadas en vivienda tutelada de los servicios sociales.
Mantener la coordinación con la Comisión Técnica de seguimiento Comarcal para la prevención, erradicación e intervención en las mujeres víctimas de violencia de género.	• Nº de reuniones mantenidas. • Recopilación de nº de mujeres atendidas. • Nº de personas participantes en desagregado por sexo.
Colaboración con la policía municipal en la protección y seguimiento de las víctimas de violencia de género.	• Nº de seguimientos realizados. • Nº de mujeres atendidas.

LIDERA: ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL, CIUDADANÍA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD
COLABORA: ÁREA DE EDUCACIÓN; ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN, DEPORTES Y OCIO; ÁREA DE COMUNICACIÓN; FCCSE.

6. METODOLOGÍA, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La **metodología, la evaluación y el seguimiento** a implementar en relación a este II Plan municipal de Igualdad se basan en **tres aspectos fundamentales**.

- **Seguimiento** de los objetivos y de las medidas propuestas en este Plan.
- **Análisis** de la consecución de los mismos.
- **Evaluación continua** por parte de las personas relacionadas con la realidad municipal.

La participación de la ciudadanía, la representación política y los servicios técnicos de Calatayud, es un elemento transversal que recorre estos aspectos. Y dicha participación y consenso, legitimará todavía más el acuerdo y apuesta municipal por este Plan y, en definitiva, por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello se ha previsto la existencia de la **Comisión Técnica/Mixta del Plan de Igualdad** cuyas funciones serán la de:

- Valorar la consecución de medidas así como determinar los agentes implicados y su nivel de participación.
- Analizar las acciones propuestas en las distintas áreas de desarrollo del Plan para asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Estudiar las nuevas necesidades y propuestas de actuación.

Para evaluar se contará con soportes técnicos diseñados para este fin, donde se recogerá periódicamente información que pueda mejorar el desarrollo del Plan.

6.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL MUNICIPIO.

○ **Comisión de seguimiento técnica- mixta del plan de Igualdad:**

Se ha creado la Comisión Técnica/Mixta de igualdad formada por todos los colectivos que han intervenido en la elaboración de este Plan con el objetivo de impulsar el desarrollo de las acciones previstas en el, así como realizar su seguimiento y evaluación.

La comisión, está compuesta por:

- Presidenta: concejala de C's
- Una concejala del PSOE
- Una concejala del PAR
- Una concejala del PP
- Una concejala de Vox
- Secretaria: Técnica de Acción Social
- Representante de los medios de comunicación.
- Orientador/a de los distintos centros educativos del municipio.
- Presidente/a de la Asociación de comerciantes y empresariado.
- Representante del Salud
- Representante del INAEM
- Técnico de cultura
- Técnico de deportes
- Representante de las organizaciones sindicales mayoritarias en el municipio.
- Representante de Policía Local y Policía Nacional.

Esta estructura permitirá dar voz a las mujeres y niñas del municipio, a profesionales del sector y a las organizaciones que trabajan con ellas. De este modo, será posible recoger las inquietudes y necesidades que puedan ir surgiendo, realizando revisiones de las medidas del Plan, a corto, medio y largo plazo, con el objetivo de proponer e introducir los elementos correctores que se consideren oportunos y ejecutar así las acciones para optimizar la respuesta en cada caso.

Se establece que la Comisión se reunirá anualmente para evaluar el grado de aplicación del plan y tantas veces sea requerido por la Comisión Técnica/mixta.

6.2 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN Y SUS MEDIDAS

Un aspecto fundamental del presente Plan es contar con mecanismos de seguimiento e instrumentos de evaluación. (Indicadores de seguimiento).

La necesidad de la realización de una evaluación con perspectiva de género radica en la obtención de información y datos que permitan conocer en qué medida la actuación ha contribuido a paliar las situaciones de desigualdad planteadas al inicio del mismo, así como determinar cómo su desarrollo ha promovido cambios en las estructuras sociales hacía un mayor grado de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello los datos que se obtengan permitirán analizar la evolución de las desigualdades identificadas en el diagnóstico, el grado de consecución los objetivos que se hayan planteado para la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres, la eficiencia, la eficacia de las medidas que se hayan puesto en marcha y de los recursos que se hayan empleado para su consecución, así como la sostenibilidad y viabilidad de los resultados previstos.

Anualmente se recabarán los datos establecidos en los indicadores de seguimiento en cada área de actuación, analizando y evaluando aquellas medidas paliativas o de mejora del Plan y de los propios indicadores.

- **Evaluación del proceso:** se analizará el funcionamiento en general del Plan, a través de la recogida de las acciones ejecutadas.
- **Evaluación de resultados del plan:** se analizará el nivel de ejecución y cumplimiento de objetivos de las diferentes medidas establecidas por el presente Plan, a través de la recogida de los indicadores. Estos nos permitirán medir de una manera cuantitativa y objetiva el grado del cumplimiento del Plan. Además, se realizará el análisis cualitativo a través de entrevistas en

profundidad, grupos de discusión, etc. permitiendo interpretar la información de los datos cuantitativos y conocer su significado.

Para el seguimiento del Plan se establece que tanto los indicadores como la evaluación anual de la ejecución de las líneas de actuación se recogerán, junto a los temas tratados por la Comisión Técnica/Mixta en una memoria anual. La duración de la fase de seguimiento se extenderá a todo el periodo de vigencia del plan, iniciándose en el momento de su entrada en vigor.

Asimismo, se realizará una evaluación final externa de la incidencia y grado de ejecución del II Plan de igualdad del municipio de Calatayud.

GLOSARIO

Acciones positivas: Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, son aquellas medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Análisis de Género: Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre hombres y mujeres. Incluye el análisis de la forma en que hombres y mujeres se involucran en la transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

Coeducación: Método educativo que parte del principio de la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo a otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades y la historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Cultura organizacional: Valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización.

Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación: En esta fase la idea es identificar necesidades de género. Para llevar a cabo este proceso es necesario partir de un análisis de la realidad del municipio de mujeres y hombres que permita identificar los desequilibrios. Para ello, se ha de comenzar buscando y recopilando la información sobre la población, el contexto socio-cultural y el territorio y sobre cómo se interrelacionan, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Discriminación Directa: genera situaciones en las que una persona por su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta: es aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.

Discriminación múltiple: hace referencia al cruce de las desigualdades por razón de sexo con las desigualdades por razón de origen étnico, de clase social, orientación sexual, edad, discapacidad, etc. Este término se ha usado fundamentalmente para explicar la interconexión de las categorías sexo, clase y raza.

Equidad de género: permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

Empoderamiento: El término procede de la IV Conferencia sobre las Mujeres celebrada en Beijing en 1995, y se refiere a la recuperación de la propia dignidad que tienen las mujeres como personas, y al reconocimiento por ellas mismas de su propia autoridad, valía y habilitación para actuar. Mediante el empoderamiento, las mujeres se habilitan para lograr un aumento de su participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, tomando conciencia de que los cambios en las prácticas culturales y estructurales, y la adecuación de servicios y recursos contribuirá a superar situaciones de desventaja y de desigualdad.

Enfoque de Género: perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.

Estereotipos de género: son ideas preconcebidas, es decir prejuicios, que se han ido construyendo y transmitiendo en las sociedades con el paso del tiempo. Son, pues, construcciones culturales y sociales que clasifican los atributos psíquicos y físicos de las personas, dividiéndolos en hombres y mujeres, y limitando sus respectivas posibilidades de desarrollo de ciertas capacidades personales, culturales, sociales, económicas, políticas, deportivas, emocionales, etc.

Feminismo: Un movimiento social que busca la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres.

Igualdad efectiva: La relación de equivalencia en el sentido de que las personas (hombres y mujeres) tienen el mismo valor y, por ello, son iguales ante el conjunto de medidas políticas y acciones sociales y económicas que pueden ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

Aún es necesaria la transformación de los límites y obstáculos que a nivel cultural, económico, político y social impiden la igualdad efectiva.

Igualdad de género: implica que hombres y mujeres deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratados

con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana: trabajo, salud, educación. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general que vincula a todas las naciones y dado su carácter primordial se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

Impacto de Género: Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

Indicador de Género: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

Integración de la perspectiva de género – Mainstreaming de género: Consideración sistemática de 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 (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Interseccionalidad: Analizar la interacción simultánea de las diversas discriminaciones y opresiones que puede padecer una persona y que configuran su identidad. No equivale al a suma de todas las causas de discriminación, sino más bien a la interacción de éstas en cada persona o grupo social, reflejando las diferentes estructuras de poder existente en la sociedad misma.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Líneas estratégicas: son agrupaciones de objetivos estratégicos o combinaciones verticales de objetivos. Consisten básicamente en grandes conceptos estratégicos en los que se pretende que se centre una organización y por lo tanto guían en gran medida todas las acciones a realizar dentro de la planeación estratégica.

Plan de Igualdad: Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un 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.

Perspectiva de Género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Rol de género: El comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona en razón de su sexo

Techo de cristal: Concepto sociológico que visibiliza la dificultad que se encuentran las mujeres para ascender en su carrera profesional.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.



ANEXOS

- ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA EMPRESAS
- ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA CENTROS EDUCATIVOS
- ANEXO 3: CUESTIONARIO POBLACIÓN ENTRE (14 Y 65 AÑOS)
- ANEXO 4: CUESTIONARIO PARA POBLACIÓN +65
- ANEXO 5: CUESTIONARIO PARA POBLACIÓN -14 AÑOS
- ANEXO 6: LISTADO DE EMPRESAS
- ANEXO 7: LISTADO DE CENTROS EDUCATIVOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA EMPRESAS

1. ¿Hay mujeres en tu empresa con puesto de responsabilidad altos?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No conozco el dato

2. ¿Conoces el currículo ciego?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

3. ¿Tienen un plan de igualdad tu empresa?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

4. ¿Concede su empresa la igualdad de acceso a puestos de trabajo para hombres y mujeres?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

5. ¿Tiene su empresa medidas de conciliación familiar?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

6. ¿Tiene su empresa un protocolo frente al acoso sexual?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

7. ¿Consideras que en los últimos años se ha producido un incremento de mujeres en tu empresa?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

8. ¿Se utiliza lenguaje y comunicación inclusivo no sexista en manuales, formación, etc.?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

9. ¿Reciben los trabajadores y las trabajadoras de la empresa formación en igualdad?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA CENTROS EDUCATIVOS

1. ¿El profesorado recibe formación en Igualdad?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

2. ¿Hay un Plan de Igualdad en el centro?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

3. En caso de respuesta afirmativa: ¿Conoces el Plan de Igualdad?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

4. ¿Se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista para trabajar con el alumnado?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

**5. ¿Se realizan acciones de sensibilización con el alumnado sobre igualdad?
¿Cuáles?**

6. ¿Se realizan actividades para fomentar la igualdad en el alumnado? ¿Cuáles?

7. ¿Se utiliza la coeducación como modelo educativo?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

8. ¿Tiene el centro un protocolo de actuación frente a la discriminación por razón de sexo?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

9. ¿Se trabaja conjuntamente con el AMPA por la igualdad en el centro? ¿Cómo?

10. ¿Existe un comité de Igualdad?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

11. ¿Cuenta el centro con un/a agente de Igualdad?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

12. ¿Cuenta con perspectiva de género el material didáctico utilizado?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

ANEXO 3: CUESTIONARIO POBLACIÓN ENTRE (14 Y 65 AÑOS)

1. Explica brevemente qué crees que es el feminismo.

2. ¿Crees que las tareas de cuidados y mantenimiento del hogar se les da mejor a las mujeres que a los hombres?

- Sí, creo que por la educación diferenciada que recibimos
- No, creo que es independiente de la persona
- Sí, creo que es algo que va en la naturaleza de las mujeres

3. Ley Orgánica (1/2004) de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene por objeto actuar sobre la violencia que se ejerce sobre las mujeres por parte de...

- Quienes sean o hayan sido sus cónyuges y haya habido convivencia
- Con quienes tengan o hayan tenido cualquier tipo de relación afectiva pero deben haber convivido
- Con quienes tengan o hayan tenido cualquier tipo de relación afectiva independientemente de si han convivido o no
- No la conozco

4. La violencia de género es...

- La violencia física que se ejerce contra las mujeres
- La violencia física, psicológica y sexual o de otro ámbito que se ejerce contra las mujeres
- La violencia que ocurre en pareja, independientemente de quién la ejerza
- No lo conozco

5. Nombre a continuación los tipos de violencia de género que conoce.

6. La Violencia Vicaria es un tipo de VdG que...

- Se basa en la reducción y privación de recursos económicos a la pareja
- Consiste en utilizar a los hijos para hacer daño a la madre o a la ex pareja

- Se desarrolla de manera "sutil" e invisible, como mecanismos de control, chantajes o pequeñas amenazas
- No lo conozco

7. En una relación tóxica habitualmente...

- Se hace una fuerte autocrítica que acaba dañando la autoestima
- Se minimizan o se quita importancia a los problemas de la pareja
- Impide que la pareja se llegue a comunicar adecuadamente

8. ¿Qué es el 'techo de cristal'?

- Un concepto sociológico que visibiliza las dificultades con que se encuentran las mujeres para ascender en su carrera profesional
- Una política para igualar los salarios entre hombres y mujeres
- No lo se

9. ¿Cuál es su opinión respecto al techo de cristal?

10. ¿Qué es la 'brecha salarial de género'?

- Políticas para igualar los salarios entre hombre y mujeres
- Un método de discriminación positiva hacia las mujeres para que cobren más que los hombres
- La diferencia que existe entre los sueldos de los hombres y el de las mujeres
- No lo había escuchado nunca

11. ¿Crees que existe un prototipo de mujer víctima de violencia de género?

- Sí
- No
- No lo sé

12. Sobre la Igualdad pienso...

13. ¿Conoces algún recurso de tu municipio para víctimas de VdG?

14. ¿Conoces alguna asociación de mujeres en tu municipio?

ANEXO 4: CUESTIONARIO PARA POBLACIÓN +65

1. ¿Conoces el significado del término feminismo?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

2. La Igualdad es...

3. ¿Qué entiendes por machismo?

- ☐ Actitud o manera de pensar que considera que el hombre es por naturaleza superior a la mujer.
- ☐ Hombre que agrede a la mujer por sentirse superior a ella.
- ☐ No lo sé

4. ¿Cree que la situación de las mujeres ha cambiado o mejorado a lo largo de los últimos 50 años?

- ☐ Sí, ha cambiado
- ☐ Sí, ha mejorado
- ☐ Ni ha cambiado ni mejorado

5. ¿Crees que los derechos de los hombres y las mujeres han cambiado en los últimos años? si es así indica cuáles

6. Si en algún momento necesito que alguien me cuide y/o me asista, prefiero que lo haga...

- ☐ Una mujer
- ☐ Un hombre
- ☐ Me da igual

7. ¿Por qué? (Respecto a la pregunta anterior)



8. ¿Por qué cree que los cuidados del hogar y personas se les da mejor a las mujeres que a los hombres?

- Por diferencias biológicas.
- Por aspectos educativos y sociales que han educado a la mujer para ello.
- Es independiente de la persona, ambos pueden hacerlo igual.

9. La Violencia de Género es...

- Una problemática del pasado
- Un término que se han inventado en las últimas décadas, la violencia no tiene género
- Una problemática actual

10. ¿Conoce algún recurso de tu municipio para víctimas de VdG?

11. ¿Conoce alguna asociación de mujeres en tu municipio?

ANEXO 5: CUESTIONARIO PARA POBLACIÓN -14 AÑOS

1. ¿Sabes lo que es la igualdad?

- ☐ Sí
- ☐ No

2. La Igualdad es...

3. ¿Crees que hay actividades que se le dan mejor a los chicos (fútbol) y otras se le dan mejor a las chicas (gimnasia rítmica)?

- ☐ Sí, siempre es así
- ☐ Sí, normalmente, pero no siempre
- ☐ No, a cada persona se nos dan mejor unas cosas que otras, da igual si eres chico o chica

4. ¿A quién se le da mejor las matemáticas?

- ☐ A los chicos
- ☐ A las chicas
- ☐ Depende de la persona

5. ¿A quién se le da peor las manualidades?

- ☐ A los chicos
- ☐ A las chicas
- ☐ Depende de la persona

6. Si estuvieras en una situación de peligro te sentirías más segur@ con...

- ☐ Un policía (hombre) cerca
- ☐ Una policía (mujer) cerca
- ☐ Cualquier policía (da igual si hombre o mujer)

7. ¿A quién se le daría mejor cuidar a su bebé?

- ☐ A la madre
- ☐ Al padre

- A los dos por igual

8. ¿A quién crees que se le daría mejor conducir un autobús?

- A un hombre
- A una mujer
- Da igual si hombre o mujer

9. ¿A quién se le da mejor el cuidado de la casa?

- A una mujer
- A un hombre
- Da igual si hombre o mujer

10. ¿Has participado en alguna actividad sobre igualdad? ¿Cuál?

ANEXO 6: LISTADO DE EMPRESAS

1. Reformas Virgen De La Peña SI: Construcción (viviendas, locales) Salvador.

2. Limpiezas Virgen De La Peña SI Servicios de limpieza en general salvador (el mismo que el de arriba).

3. Centro Contable Para La Administración De Empresas SI: Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal.

4. Ataraxial SI

5. Hogar Bilbilitano SI

6. Asesoría Alvira SI : Servicios de asesoría laboral, fiscal, contable, financiera y jurídica a empresas y particulares. Agentes de seguros. Comisionistas. Intermediarios de comercio. Gestión inmobiliaria. Gestoría administrativa.

.

7. Servicios Integrados Monge: El comercio mayor y menor de todo tipo de artículos. Intermediario de comercio. Reparación y mantenimiento de maquinaria industrial y servicios de gestión de administración de empresas.

8. Bilbilitana De Gestión Integral: El comercio mayor y menor de todo tipo de artículos. Intermediario -de comercio. Reparación y mantenimiento de maquinaria industrial y servicios de gestión de administración de empresas.

9. Jalon-Oil

Comercio al por mayor y distribución de gasóleo a domicilio.

10. Train Racho Asesores Srl autónomos: Prestación de servicios de asesoramiento de empresas, a particulares, servicios administrativos, contables y financieros, jurídicos.

11. Sistemas Informáticos Calatayud: Venta, reparación y mantenimiento de equipos informáticos, asesoramiento de carácter informático a empresas y particulares, formación y enseñanza de informática.

12. Limpiezas Alpes Global: Servicios de limpieza de interiores, edificios, particulares o públicos, oficinas privadas o de cualquier organismo público, establecimientos comerciales e industriales, residencias. Servicios especializados de limpieza.

13. Acción Preventiva Integral: Actividades propias de un gabinete de prevención de riesgos laborales; seguridad e higiene en el trabajo, coordinación de proyectos relacionados con la ingeniería. Compra venta de productos químicos, plaguicidas.etc.

14. Pg. Inversiones Y Proyectos Industriales Sociedad Limitada: La compraventa, alquiler, excluido el arrendamiento financiero, y gestión de inmuebles de naturaleza rustica y urbana. Promoción inmobiliaria, de terrenos y edificaciones. Participación en sociedades y proyectos empresariales. Prestación de servicios relativos a la propiedad inmobiliaria.

15. Norpreviso S.L. : Mantenimiento y asesoramiento técnico de empresas en materias fiscales, financieras, jurídicas y laborales adquisición, construcción, administración, explotación, arrendamiento, promoción y venta de todo tipo de bienes.

16. B. S M 99 Servicios SI: Prestación de servicios de limpieza mantenimiento y servicios de portería y conserjería.

17. TRANS GUILLÉN SERRANO S.L. TRANSPORTES FRIGORIFICOS.

18. TAC logística TAC COMARCA DE ARANDA.

19. SIGIT Automotive S.L. (Calatayud): Fabrica piezas para coche de interior.

20. Hygiene Care Company S.L: Fabrica de mascarillas y pañales.

19. Frutas Lázar: Empresa familiar que desarrolla su actividad dentro del sector frutícola, dedicándose a la producción y comercialización de *fruta*.

20. Albacete y Vincen: Distribución de productos alimentarios Calatayud.

ANEXO 7: LISTADO DE CENTROS EDUCATIVOS

1. **Escuela de Educación Infantil Margarita.** Calle Benedicto XIII. ·
2. **Centro Privado de Educación Infantil Pequeayud.** Calle Fernández Ardavín.
3. **Guardería del Gobierno de Aragón Nuestra Señora del Carmen.** Paseo Ramón y Cajal.

COLEGIOS

1. **Colegio Público Francisco de Goya.** Calle Santander Mediterráneo.
2. **Colegio Hh de Santa Ana.** Calle Madre Ràfols, 2.
3. **Colegio Público Augusta Bilbilis.** Av. Aragón, 0 · 976 88 17 43.
4. **Colegio Público Salvador Minguijón.** Calle de Extremura Soria.
5. **Colegio Público de Educación Especial.** Calle Aragón S/N.

INSTITUTOS

1. **IES EMILIO JIMENO.** Calle Río Perejiles, 2.
2. **IES Leonardo de Chabacier Amaya.** Paseo San Nicolás de Francia, 10.