



IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe 2024-2029



GETAFE | AYUNTAMIENTO | IGUALDAD



Unidad de Apoyo para la Igualdad

getafe.

**IV PLAN DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
DE LA CIUDAD DE GETAFE 2024-2029**

**Concejalía de Comercio, Desarrollo Económico e Igualdad
Ayuntamiento de Getafe**

COORDINACIÓN Y EDICIÓN

Delegación de Mujer e Igualdad Ayuntamiento de Getafe

REDACCIÓN

UNAPI

DISEÑO CUBIERTA

Servicio de Comunicación Ayuntamiento de Getafe

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN

Freepress Coop

Impresión

Gráficas Afanias

CENTRO MUNICIPAL DE MUJER E IGUALDAD

Calle San Eugenio, 8 · 91 208 04 59 · mujer@ayto-getafe.org



IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe 2024-2029



SARA HERNÁNDEZ BARROSO
Alcaldesa

ELISABETH MELO SUÁREZ
Concejala de Igualdad

Presentación institucional

Con este IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de Getafe, renovamos el compromiso público de la ciudad con una sociedad que anhela la plena igualdad en los diferentes ámbitos de la vida social, laboral o sentimental

El Ayuntamiento de Getafe lleva décadas apostando por las políticas públicas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de acabar con la discriminación que las mujeres sufren en todos los ámbitos de su vida.

Desde 1992 la ciudad cuenta con el Centro Municipal de Mujer e Igualdad, donde se concentra el desarrollo de estas acciones, centradas en la defensa de los derechos de las mujeres, la prevención y atención de la violencia de género, y la concienciación sobre una sociedad realmente igualitaria.

En la conquista de esos objetivos, en 2005 se aprobó el primer Plan de Igualdad de Getafe, que ahora en esta cuarta edición se muestra más ambicioso y transversal que nunca. La evolución del feminismo en los últimos años en nuestro país, como epicentro mundial, ha situado la lucha por la igualdad en una esfera prioritaria y protagonista.

Sin embargo, también los discursos de odio contra el movimiento feminista y la polarización social, han incrementado las cifras de personas que niegan la desigualdad que sufrimos las mujeres, o incluso la violencia machista.

Este IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de Getafe, marca el rumbo a seguir por las políticas y acciones que la ciudad desarrollará en los próximos años, no sólo a través del Centro de Mujer e Igualdad, sino en todas y cada una de las propuestas municipales.

Para ello, como siempre, será indispensable contar con el apoyo y aliento de las entidades que conforman el Consejo Sectorial de Mujer e Igualdad, que desde hace más de 35 años han impulsado el camino que hemos conseguido recorrer hasta hoy.

Este Plan nace de la ambición de construir una sociedad mejor, más igualitaria y equitativa, pero conseguir sus objetivos es un compromiso de todas y todos. Contamos contigo.



ÍNDICE

Presentación institucional	4
1. Presentación	8
2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?	12
3. Marco normativo	24
4. Principios orientadores	32
5. Estructura del Plan: ejes, programas y acciones	36
Eje A. Estratégico. Enfoque de género y gobernanza.	40
A1. Estructuras de soporte del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género.	42
A2. Incorporación del enfoque de género en la gestión municipal.	44
A3. Incorporación del enfoque de género en los procedimientos de contratación y subvenciones.	47
A4. Planificación y gestión presupuestaria con enfoque de género.	48
A5. Comunicación municipal con enfoque de género.	49
A6. Seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad y Transversalidad.	51
Eje B. Operativo. Ámbitos de intervención.	52
B1. Autonomía económica, reducción de la pobreza femenina e igualdad laboral.	54
B2. Corresponsabilidad en los ámbitos del cuidado y participación social.	57
B3. Violencias contra las mujeres y uso del espacio público.	59
B4. Coeducación, escuela y familias.	62
B5. Juventud y modelos de relaciones justas y equitativas.	64
6. Gestión, seguimiento y evaluación	66

1. Presentación

El Ayuntamiento de Getafe históricamente se ha planteado y sigue planteándose las **políticas de igualdad y transversalidad** como un **eje de trabajo prioritario** que se enmarca en la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, que incluye un objetivo específico relativo a la igualdad de género (ODS 5), así como a la condición de la igualdad de género como prioridad transversal a todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estos marcos reclaman la actuación de los poderes públicos con un enfoque global, estratégico y transversal que —el Ayuntamiento de Getafe— asume de manera explícita como un compromiso con la ciudadanía.



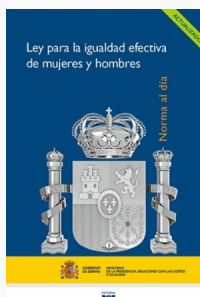
AGENDA 2030

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Asamblea General de la ONU impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a partir de la evidencia de que la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en todos los ámbitos de la vida.



OBJETIVO 5

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Establece el marco normativo que garantiza la intervención de las administraciones públicas a favor de la igualdad de oportunidades señalando la dimensión transversal de la igualdad que define estrategias de trabajo y la integración del derecho de igualdad en el ejercicio de las competencias de las Entidades Locales.

El trabajo para la igualdad ha ocupado un **papel muy relevante** en la trayectoria de este Ayuntamiento desde los años 90 y que, con diferentes estrategias, siempre ha sido un asunto central en la agenda política y social:



1. Presentación

70

AÑOS 70

Estos años iniciaron un periodo de gran actividad social. Getafe había duplicado su población y el fuerte tejido social pre-sente en el municipio propició un clima social muy reivindicativo en el que participaron amplios grupos de población. También las mujeres se empezaban a organizar, reivindicando su participación plena en la vida de la ciudad.

80

AÑOS 80

En los años 80, las políticas de igualdad de Getafe pusieron el foco en la incorporación de las mujeres en el mundo laboral y el fortalecimiento de su participación social y política.

En 1989 se creó el **Consejo Sectorial de la Mujer de Getafe** posteriormente denominado Consejo Sectorial de la Mujer e Igualdad.

90

AÑOS 90

Se consolida la institucionalización de las políticas de igualdad de género en el municipio de Getafe con las siguientes actuaciones:

- I Plan de Actuación Municipal. 1991.
- Creación de la Concejalía de la Mujer y el Centro Municipal de la Mujer. 1992.
- Plan Integral de la Mujer. 1997.

Se planifican acciones específicas dirigidas a las mujeres, con una potente oferta dirigida a la formación para el empleo y al fomento de la participación de las mujeres en la vida pública, así como actuaciones orientadas de manera específica a la salud y el bienestar de las mujeres.

XXI

PRIMERA DÉCADA DEL SIGLO XXI

En la primera década del siglo XXI se empieza a poner sobre la mesa la necesidad de ampliar las estrategias de acción. Se elabora un nuevo marco para el desarrollo de las políticas de igualdad que implica a todas las áreas municipales: el **III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2007-2010**.

Se dan los primeros pasos para la transversalidad del enfoque de género. Numerosas áreas municipales, fundamentalmente del Área Social, participaron de manera muy activa en espacios de intercambio y aprendizaje. Su trabajo impactó claramente en la aplicación de las políticas de igualdad en el

1. Presentación


Ayuntamiento en años posteriores, hasta la actualidad.

En el año 2017 se inicia el trabajo para la creación de la **UNAPI** (Unidad de Apoyo para la Igualdad) integrada en el Área de Mujer e Igualdad.

Se inicia un periodo de reflexión sobre la utilidad y pertinencia de dar continuidad a la elaboración de planes. Se opta por un trabajo dirigido al análisis de cómo desde cada área se está aplicando el enfoque de género y a la propuesta de nuevas estrategias de intervención aplicadas a ámbitos concretos.

La primera intervención de la **Unidad de Apoyo para la Igualdad (UNAPI)** se concreta en el desarrollo de **Auditorías participativas de género** cuya metodología implicó un proceso de diagnóstico y participación directa en diferentes áreas municipales, colectivos y asociaciones. Esta intervención novedosa e integradora, supuso un impulso para repensar y generar nuevas actuaciones que pudieran dar respuesta a los nuevos retos y realidades de la sociedad y ciudadanía de Getafe, para la consecución de una igualdad real en todos los ámbitos.

Desde ese momento se han ido implantado diferentes estrategias adaptadas a los momentos, competencias y disponibilidades de cada área. Se considera que se ha creado el caldo de cultivo para la elaboración de un nuevo Plan de Acción que dé impulso al trabajo de las áreas desde un enfoque de género y también repensar y proponer nuevas actuaciones que puedan dar respuesta a los retos emergentes y frentes que se abren en una sociedad dinámica como es la ciudad de Getafe.



En este contexto se elabora el **IV PLAN DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DE LA CIUDAD DE GETAFE 2024-2029**.



2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?

Tras la finalización del **III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2007-2010** y su consiguiente proceso de evaluación, se inició un proceso de reflexión y deliberación profunda sobre las políticas de igualdad en la ciudad de Getafe.

FASES

Evaluación

Experiencias piloto

Documento de bases

Documento borrador

IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe

Además de dar continuidad a las diferentes actuaciones de igualdad que ya se venían haciendo hasta ese momento se pusieron en marcha algunas iniciativas novedosas basadas en las conclusiones del Informe de Evaluación Final del III Plan de Igualdad.

En este sentido, se puede afirmar que el diseño del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe se viene fraguando desde la propia evaluación del III Plan y de las posteriores experiencias desarrolladas en años sucesivos en las que han participado activamente las Áreas Municipales del Ayuntamiento, las entidades sociales que representan a la ciudadanía, los sindicatos y las personas que ostentan representación política del Ayuntamiento.

Las **FASES** seguidas para el diseño del presente Plan han sido:

FASE 1. Evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

FASE 2. Puesta en marcha de experiencias piloto:

- A. Creación de la Unidad de Apoyo para la Igualdad (UNAPI) dirigida a la aplicación del principio de transversalidad de género en la política local y la evaluación del grado de implementación de objetivos de género e igualdad en distintas áreas municipales y su impacto en la ciudadanía.
- B. Desarrollo de las Auditorías de Género y edición de la "Guía práctica (y útil) para el impulso de las políticas locales de igualdad".
- C. Proceso de sensibilización y formación dirigido a agentes sociales, económicos, políticos y técnicos para implementar la Transversalidad de Género en la ciudad de Getafe.

2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?

FASE 3. Proceso de consultas y elaboración de un Documento de Bases para el que se contó con la participación de diversos agentes:

- A. Áreas municipales del Ayuntamiento.
- B. Entidades sociales del municipio.
- C. Partidos políticos y sindicatos.
- D. Otros organismos y entidades públicas.

FASE 4. Redacción del documento borrador del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género que fue sometido a consulta por parte de:

- A. Áreas municipales del Ayuntamiento.
- B. Ciudadanía.

FASE 5. Redacción definitiva del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe.



FASE 1. Evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El largo recorrido de las políticas de igualdad en Getafe y la evaluación de las mismas nos permite ir aplicando mejoras en el diseño de las nuevas estrategias más adaptadas a la realidad. Concretamente en Getafe se realizó una evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2007-2010 que de manera sistemática y continua recogió información a lo largo del desarrollo del Plan. Ésta permitió conocer en profundidad todos aquellos aspectos que intermediaron en su desarrollo y emitir recomendaciones para futuras acciones que aún hoy se considera que se mantienen vigentes.

**SE PLANTEARON
8 CLAVES QUE
ORIENTARON
SU BUEN
DESARROLLO:**

1. Impulso institucional: la igualdad en la agenda política.
2. Existencia de referentes: organismo de igualdad y mesas de trabajo.
3. Enfoque dual como estrategia clave.
4. Aumento de la sensibilización (interna y externa).
5. Aumento de acciones transversales.
6. Identificación de la incorporación de la perspectiva de género en la práctica.
7. Esfuerzo por la innovación en las acciones.
8. Colaboración y coordinación: más y mejor.

2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?

Los retos más importantes expresados en las aportaciones de todas las personas implicadas en el proceso evaluativo y que deben afectar al diseño y contenido de las líneas de trabajo de próximos planes fueron los siguientes:

RECOMENDACIONES

1. Involucrar a la mayor diversidad de agentes sociales y económicos en la definición de las nuevas medidas.

2. Evidenciar el enfoque dual.

- Descripción del proceso de ampliación y consolidación de la transversalidad en la actividad municipal.
- Definición de proyectos amplios y conjuntos siguiendo las últimas experiencias.

3. Revisión del sistema de evaluación: ajuste y búsqueda de fórmulas sinérgicas con el sistema de información del Ayuntamiento y las Delegaciones y reordenación de herramientas.

4. Estrategias de intervención.

- Formación y sensibilización.
- Estudios sobre ámbitos concretos que amplíen el conocimiento de la realidad y nutran el sistema de indicadores.
- Programas de intervención y consolidación de servicios.
- Elaboración de herramientas y documentos para la aplicación de la perspectiva de género.
- Planes de difusión coordinada.
- Intercambio de buenas prácticas a partir de su sistematización.

Estas recomendaciones se interpretan como orientaciones que han guiado, entre otros elementos, el diseño de este IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género 2024-2029 de la ciudad de Getafe.

2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?



FASE 2. Puesta en marcha de experiencias piloto.

Como paso siguiente se pusieron en marcha diversas **experiencias** con una alta participación de diferentes agentes involucrados en las políticas de igualdad en el municipio y que sirvieron para sentar las bases del futuro (ya presente) IV Plan de Igualdad.

La **Unidad de Apoyo para la Igualdad** (experiencia piloto) inició su andadura con la elaboración de **Auditorías de Género** y con la tarea fundamental de realizar una evaluación del grado de implementación de objetivos de género e igualdad en distintas áreas municipales y otras entidades y el impacto que las actuaciones desarrolladas tenían en la ciudadanía.

Esta experiencia se desarrolló en tres líneas de trabajo con la participación de áreas municipales, asociaciones y centros públicos que se detallan en la siguiente tabla:

Trabajo con Áreas municipales

<p>LÍNEA 1. TRABAJO CON ÁREAS MUNICIPALES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar Social. • Deportes. • GISA. • Hacienda. • Mantenimiento. • Patrimonio y Urbanismo. • Equipo de asesoras y asesores. 	<p>LÍNEA 2. TRABAJO CON ASOCIACIONES PERTENECIENTES AL CONSEJO SECTORIAL DE MUJER E IGUALDAD.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevos Horizontes. • Asociación de Fibromialgia y Fatiga Crónica de Getafe- AFFAG. • Federación de Asociaciones Vecinales. • Colega. • Asociación de Profesorado de Educación Física- ADAL. 	<p>LÍNEA 3. TRABAJO CON CENTROS PÚBLICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • IES La Senda.
<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>70 personas</p>	<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>27 personas</p>	<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>4 personas</p>

2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?

Este proceso participativo fue dirigido desde el Área de Mujer e Igualdad y desarrollado a través del nuevo servicio denominado Unidad de Apoyo para la Igualdad y se organizó en diferentes momentos desarrollados de manera secuencial:

1. Identificación de necesidades en materia de igualdad desde las áreas, entidades o centros públicos.
2. Identificación y valoración de buenas prácticas.
3. Propuesta de estrategias de cambio para lograr una mayor incidencia.
4. Elaboración de un Plan de Trabajo (puesto en marcha con el desarrollo de algunas de las acciones propuestas).

Se realizaron un total de diez Informes Diagnósticos Participativos de Género:

- Áreas Municipales: Bienestar Social, GISA, Mantenimiento, Urbanismo, Patrimonio y Deportes.
- Asociaciones ADAL, AFFAG, Colega, Federación de Asociaciones Vecinales y Nuevos Horizontes.
- Centro Educativo: IES La Senda.

El contenido de los Informes Diagnóstico se estructuraba en los siguientes apartados:

Índice informe diagnóstico participativo de género

1. PRESENTACIÓN

2. INTRODUCCIÓN

3. METODOLOGÍA

4. EJES DE ANÁLISIS

- Estrategias para la transversalización del enfoque de género en la Delegación.
 - Incorporación de la equidad e igualdad de género en las políticas, programas y proyectos.
 - Conocimientos sobre género y estrategia para generar competencias en la materia.
 - Estrategia comunicacional.
 - Recursos humanos y Cultura organizacional.
-

5. PLAN DE ACCIÓN

2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?

Se pusieron en marcha algunas de las **acciones** propuestas en los Informes Diagnóstico como la formación a asesoras y asesores municipales; la elaboración de Indicadores de Género en el Presupuesto Municipal (Área de Hacienda); el desarrollo de acciones formativas dirigidas a personal de las Áreas de Urbanismo, Patrimonio y Mantenimiento y Deportes; la elaboración de un Plan de trabajo con las Asociaciones de Fibromialgia y Fatiga Crónica de Getafe-AFFAG y Nuevos Horizontes; y el diseño de Indicadores de Género en los soportes de evaluación de la Asociación de Profesorado de Educación Física-ADAL.

A partir de esta experiencia se siguió avanzando en las propuestas y planes de trabajo ya definidos y se amplió la participación a otros agentes:

Trabajo con Áreas municipales

<p>LÍNEA 1. TRABAJO CON ÁREAS MUNICIPALES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acción en Barrios. • Educación e Infancia. • Juventud. • Personal. 	<p>LÍNEA 2. TRABAJO CON ASOCIACIONES PERTENECIENTES AL CONSEJO SECTORIAL DE DE MUJER E IGUALDAD.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colega. • Federación de Asociaciones Vecinales. • Nuevos Horizontes. • Consejo Sectorial de Mujer e Igualdad. 	<p>LÍNEA 3. TRABAJO CON CENTROS PÚBLICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • IES La Senda.
<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>13 personas</p>	<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>20 personas</p>	<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>28 personas</p>

2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?

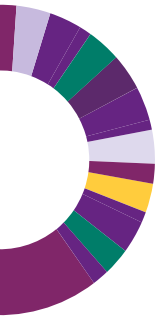
Las iniciativas anteriores sirvieron de base para la elaboración de un material específico que sirviese de orientación para la incorporación del enfoque de género en la actividad de las áreas municipales: la **Guía práctica (y útil) para el impulso de las políticas locales de igualdad**. Se pretendía con ello poder disponer de una herramienta para apoyar a las áreas municipales en el trabajo de transversalidad de género y hacer así efectivo el objetivo de que la perspectiva de género penetre en todas las estructuras y actuaciones municipales.

Los contenidos abordados en dicha guía estaban estructurados en los siguientes apartados:

- Introducción
- ¿Por qué es importante que tenga en cuenta la igualdad de género en mi trabajo?
- ¿Qué necesito? Requisitos para el desarrollo del análisis de género con garantías de éxito
- Ejes de análisis
- Glosario
- Bibliografía y webgrafía



2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?



Esta fase finalizó con la elaboración del **Diagnóstico de la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Getafe.**

Dicho diagnóstico pretendía ser una revisión de las estrategias que ya se habían aplicado para la integración de la igualdad en las programaciones y actuaciones de las áreas municipales en los años previos analizando sus efectos, así como los elementos facilitadores y obstáculos que se podían haber identificado en su aplicación; y estableciendo claves para su mejora. En suma lo que se pretendía era:

Conocer en qué medida se aplica la transversalidad en la acción municipal de las distintas áreas.

Generar una predisposición positiva hacia la aplicación de la transversalidad de género.

Reflexionar en torno a la incorporación del enfoque de género como una obligación de la acción pública.

Valorar la incorporación de la perspectiva de género como un enfoque que aumenta los estándares de calidad de los servicios.

Este diagnóstico fue llevado a cabo con la participación de 18 áreas municipales del Ayuntamiento y las entidades sociales.



2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?

FASE 3. Proceso de consultas y elaboración de un Documento de Bases.

El **Documento de Bases** se concebía como el punto de partida para la elaboración del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género. Se elaboró a partir de los informes producto de las experiencias anteriores, la revisión de la documentación generada hasta el momento y un proceso de consulta que se llevó a cabo en estructuras municipales: Unidades Administrativas, Oficinas, Empresas Municipales o Servicios Municipales:

Estructuras municipales

Bienestar Social	Escuela de Música	Participación Ciudadana
Centros Cívicos	Empleo-ALEF	Personal
Comercio e Industria -GISA	Hacienda	Protección de datos
Contratación	Informática, Administración Electrónica y Transparencia	Sanidad
Consumo	Juventud	Seguridad Ciudadana
Cooperación	Limpieza-LYMA	Servicio de Atención al Vecino
Cultura	Mujer e Igualdad	Sostenibilidad
Deportes	Mantenimiento	Vivienda-EPIU
Educación	Mayores	Urbanismo y Obras Públicas
Educación de personas adultas	Movilidad y Transporte	

2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?

Además de las consultas realizadas con las áreas municipales se contó con la participación de otros agentes sociales:

Otros agentes sociales

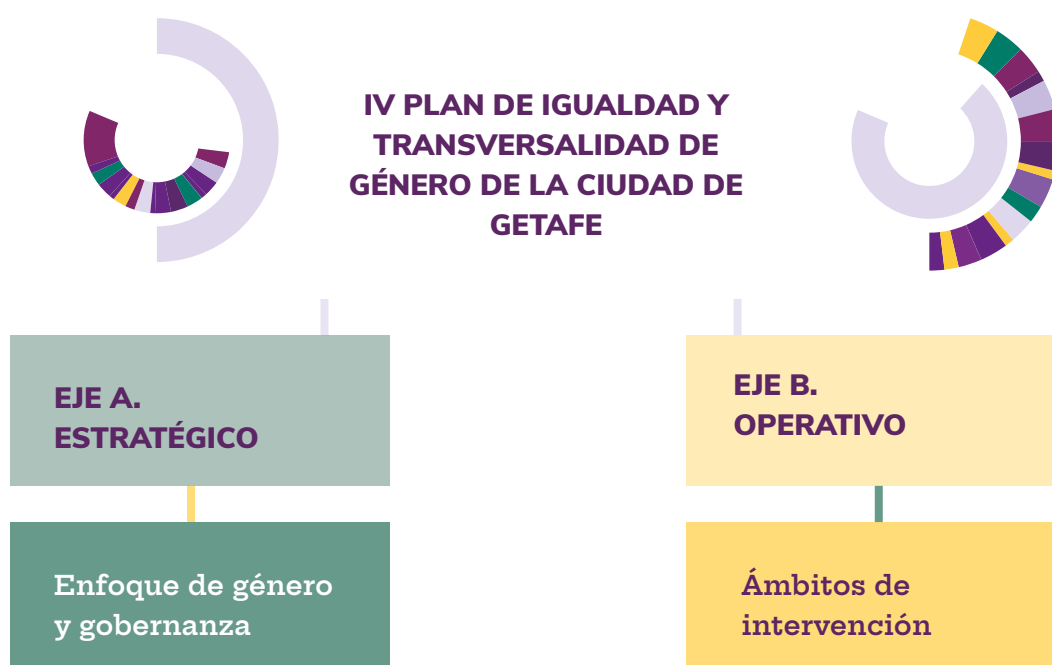
Asociaciones del Consejo Sectorial de Mujer e Igualdad	Profesionales de la Educación (Direcciones de Centros de Educación Primaria y Secundaria)	Grupos Políticos
Mesa de Inclusión	Grupo de Mayores	Secciones de Igualdad de los Sindicatos
Mesa de Salud	Jóvenes	

En dicho documento se sistematizaron los elementos clave del diagnóstico en materia de Igualdad de Oportunidades y Transversalidad de Género y se plantearon **propuestas de mejora y condiciones necesarias para su desarrollo**. Este documento sirvió de base para la elaboración del Documento Borrador del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe.

FASE 4. Redacción del borrador del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe.

La estructura general del Plan se concretó en **2 grandes Ejes** que se conciben como **interdependientes** y con una **estrecha relación entre ambos** de manera que se establezca, en la puesta en marcha y desarrollo de los programas, un proceso de **retroalimentación** permanente que sirva para mejorar e impulsar la puesta en marcha de las políticas de igualdad en la ciudad de Getafe y, en última instancia, afectar de manera positiva a la **calidad de vida de vecinas y vecinos getafenses**.

2. ¿Cómo hemos hecho este Plan?



FASE 5. Redacción definitiva del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe.

La redacción final del documento se llevó a cabo tras las consultas realizadas a las Áreas municipales del Ayuntamiento, la ciudadanía -a través de las entidades sociales que la representan- y el equipo técnico y político del Área de Mujer e Igualdad.

A continuación se muestra el proceso completo desde la evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Getafe en el año 2011 hasta la actualidad que culmina con la redacción del actual IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe.



3. Marco normativo

El cuerpo legislativo y normativo que aborda la necesidad de incluir objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en todas las intervenciones que se ejecuten desde la administración local tiene ya una larga historia y está en continua renovación y actualización.

Las leyes y normativas que se elaboran se han ido adaptando a los nuevos requerimientos sociales. Ante la resistencia a los avances se van incorporando nuevas miradas cada vez más amplias y a la vez más sutiles para encontrar estrategias que faciliten la transformación de una sociedad que, en la actualidad, ofrece diferentes oportunidades a mujeres y hombres y que coloca a las mujeres en una posición subordinada.

Desde la proclamación de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París (1948) que ya en su preámbulo introducía la idea de la igualdad de derechos

de mujeres y hombres se han generado numerosas normas, además de reglamentos y leyes que, como recomendaciones o como obligaciones, instan a la administración local a trabajar para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación se muestran aquellos documentos que dan soporte normativo a este Plan deteniéndonos en aquellos que le afectan de manera más directa. Además se dedica un apartado específico a reflejar la relevancia que la estrategia de la transversalidad tiene en el diseño de las políticas de igualdad.

Ámbito internacional y europeo

INTERNACIONAL

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). 1979.
- Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nairobi. 1985.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 1995.

UNIÓN EUROPEA

- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la Vida Local. 2006.
- Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025.
- Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2021-2025.

CONSEJO DE EUROPA

- Carta Social Europea. 1996.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005).
- Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y abuso sexual (Convenio de Lanzarote, 2007).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023.

En la **Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Nairobi** en 1985 se introdujeron, por primera vez, ideas que apuntaban a un enfoque de análisis más global acerca de la situación de las mujeres. Se explicitaba la “decisión de alentar la plena participación de la mujer en los asuntos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos” y que se consolidaron en la **Plataforma de Acción de Pekín** (1995).

En este encuentro se planteó la necesidad de realizar un **análisis de género** de la organización social en todos sus aspectos y se asumía explícitamente una nueva estrategia para el desarrollo de las políticas para la igualdad: el **mainstreaming**

o transversalidad de género, que complementa, no sustituye, la aplicación de medidas específicas para las mujeres.

En el año 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas se acordó por consenso el documento “**Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible**”. Se crea una nueva agenda, a partir de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000, que se compone de 17 objetivos, incluido un objetivo independiente:

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

3. Marco normativo

En la actualidad los marcos que rigen las políticas de la Unión Europea y que deben ser asumidos por los estados miembros son:

- **La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la Vida Local** elaborada en 2006 y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados con el apoyo de la Comisión Europea por la que los gobiernos locales y regionales se comprometen a utilizar sus competencias y a cooperar en favor de una mayor igualdad.
- **El Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica** aprobado por el Consejo de Europa en 2011 y ratificado por el Estado Español en 2014.

- El **Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2021-2025** de la Unión Europea que 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.

El texto sitúa la **promoción de la igualdad de género como una prioridad de todas las políticas y acciones** y proporciona una hoja de ruta de trabajo coordinado con las partes interesadas a nivel nacional, regional y multilateral. Asimismo, se refuerzan las medidas de acción en las líneas estratégicas principales, solicitando a las instituciones públicas que actúen como **modelos ejemplares** en esta defensa de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Ámbito estatal

- Constitución Española. 1978.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- 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.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Pacto de Estado contra la violencia de género. 2017.
- 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.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado.

3. Marco normativo

El Ayuntamiento de Getafe aprobó su I Plan de Igualdad Interno en el año 2019 y cuyos objetivos se alinean con los planteados por el Ministerio de Igualdad para estas intervenciones:

“Diseñar el Plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Los planes de igualdad tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa”.

En el año 2007 se aprobó la **Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que establece el marco normativo que garantiza la intervención de las administraciones públicas a favor de la igualdad de oportunidades señalando la **dimensión transversal de la igualdad** que define estrategias de trabajo; así como la integración del derecho de igualdad en el ejercicio de las competencias de las Entidades Locales.

En el año 2021 el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad aprueba el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025** que se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y se organiza en cuatro ejes de intervención:

1. Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas.
2. Economía para la vida y reparto justo de la riqueza.
3. Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres.
4. Un país con derechos efectivos para todas las mujeres.

Los tres últimos dan cuenta de los retos de cambio social y el primero de ellos explicita cómo se van a

crear las condiciones para que estos retos puedan ser abordados desde un **modelo de gobierno** que impulse y potencie prácticas feministas y democratizadoras, tanto dentro de la Administración General del Estado como fuera de él.

Por otra parte, es destacable cómo, a nivel nacional, en los últimos años se ha pretendido dar un impulso a la aplicación de la **Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** con la promulgación de dos reales decretos que afectan al ámbito del empleo y con el reconocimiento de ser un espacio en el que las discriminaciones se hacen evidentes y sobre el que es necesario intervenir. Expresa en el Título Cuarto de la Exposición de Motivos cómo los Planes de Igualdad en Empresas son un instrumento eficaz para la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ya que inciden en un ámbito —el laboral— donde se producen grandes y persistentes desigualdades:

- El **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.**
- El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

3. Marco normativo

Esto define dos **estrategias de trabajo** que son complementarias y que, en ocasiones, pueden solaparse e, incluso, coincidir en la propuesta de objetivos y medidas:

Estrategias de trabajo

PLANES DE IGUALDAD DIRIGIDOS A LA CIUDADANÍA

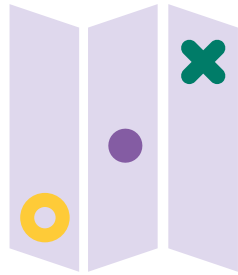
- Se plantean desde una estrategia dual: complementariedad entre la transversalidad de género y políticas y medidas específicas de igualdad de género, incluidas medidas positivas.
- Supone la aplicación del enfoque de género en el trabajo de **todos los ámbitos de intervención** (empleo, juventud, deportes, urbanismo, salud, etc.) que permitirá el diseño de actuaciones dirigidas a la ciudadanía garantizando la planificación y desarrollo de medidas para el cambio de estructuras y con un planteamiento estratégico.

PLANES DE IGUALDAD INTERNOS

Instrumentos que permiten integrar la igualdad en las **relaciones laborales** y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los apartados mínimos que se proponen en la legislación son los siguientes:

- A. Proceso de selección y contratación.
- B. Clasificación profesional.
- C. Formación.
- D. Promoción profesional.
- E. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- F. Ejercicio corresponsable de los derechos. de la vida personal, familiar y laboral.
- G. Infrarrepresentación femenina.
- H. Retribuciones.
- I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. Marco normativo



La transversalidad de género

Ya en 1998 el **Consejo de Europa** definía la transversalidad de género (también conocida por su denominación en inglés “mainstreaming de género”) como:

“La (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”.

Desde ese momento todas las normativas y recomendaciones a nivel internacional, europeo, estatal y local han incorporado esta estrategia en sus planes de trabajo conscientes de que para el logro de la igualdad de género es fundamental e imprescindible contar con el concurso de todas y todos los agentes políticos y técnicos e integrarlos en todas las fases de los procesos de trabajo.

Supone un salto importante en el que se cambia la mirada, de cuestiones más operativas que atienden en exclusiva a las condiciones desfavorables de las mujeres, a cuestiones estratégicas que pretenden remover los obstáculos que mantienen y reproducen las situaciones de discriminación de las mujeres.

Se dejan atrás los planes dirigidos exclusivamente a las mujeres para elaborar planes que se dirijan a toda la población y que impliquen a todos los ámbitos de las administraciones.

A modo de **ejemplo** podemos mencionar algunos documentos que establecen la transversalidad como la estrategia clave para el trabajo de las políticas de igualdad.

3. Marco normativo

Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. Unión Europea.

Planteamiento dual de medidas específicas para lograr la igualdad de género combinadas con una mayor integración de la perspectiva de género. La Comisión reforzará la **integración de la perspectiva de género** mediante su inclusión sistemática en **todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos** de actuación de la UE, tanto internos como externos. La estrategia se aplicará utilizando la interseccionalidad —la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares— como principio transversal.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los

ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**Preámbulo. III. Principios, objetivos, medios y estructura.**

Son principios inspiradores de esta ley el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la **formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas**, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación

III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Ministerio de Igualdad.

El enfoque de género es la propuesta conceptual del feminismo de la década de 1980, adoptado por Naciones Unidas y la Unión Europea, para el desarrollo de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

El enfoque de género permite analizar y visibilizar y, por tanto, enfrentar las desigualdades que



3. Marco normativo

se derivan de esta asignación. En el ámbito de la Administración general del Estado, se trata de su adopción sistemática en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, medidas normativas y programas presupuestarios, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación; lo que se conoce como la transversalización del enfoque de género, recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2022 (Prórroga 2023).

Eje estratégico 9. Incorporación de la perspectiva de género en la administración.

Objetivo general 9.1. Impulsar la cultura de la igualdad mediante la aplicación de la transversalidad de género en la administración autonómica.



4. Principios orientadores

Los **principios orientadores** del Plan expresan el marco teórico desde el que diseñar, organizar, implementar y evaluar las políticas municipales de igualdad del Ayuntamiento de Getafe y que afectan al Plan desde el inicio, incluso en el proceso de diseño.

Los ejes, objetivos, programas, medidas y actuaciones, así como la organización y evaluación se han definido en coherencia con los principios que orientan todas las intervenciones y el modelo de gestión.

TEORÍA FEMINISTA

La Teoría Feminista nos aporta claves de análisis que permiten una comprensión profunda del origen y causas de las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres y, por tanto, el diseño de estrategias para incidir en ellas y en los mecanismos que posibilitan su perpetuación.

DERECHOS HUMANOS

El Objetivo 5 de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** establece que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y uno de los principios esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

COOPERACIÓN INSTITUCIONAL

ANÁLISIS DE GÉNERO Y TRANSVERSALIDAD

NO NEUTRALIDAD

COMPROMISO POLÍTICO Y DE RECURSOS

PARTICIPACIÓN

DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD

4. Principios orientadores

Teoría feminista

La Teoría Feminista nos aporta claves de análisis que permiten una comprensión profunda del origen y causas de las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres y, por tanto, el diseño de estrategias para incidir en ellas y en los mecanismos que posibilitan su perpetuación.

Derechos humanos

El Objetivo 5 de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** establece que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y uno de los principios esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Cooperación institucional

Trabajar para la igualdad supone la concurrencia de múltiples agentes desde diferentes ámbitos.

Su carácter complejo y multifactorial requiere estrategias de coordinación y trabajo conjunto que se deben hacer extensibles a otros organismos estatales, autonómicos y ciudadanos que trabajan para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Análisis de género y transversalidad

Se parte de la premisa de que sin análisis de género no son posibles unas políticas de igualdad que den respuesta a los problemas reales.

El reconocimiento de la existencia de desigualdades estructurales que afectan a todos los ámbitos de la vida de mujeres y hombres debe tener como consecuencia un esfuerzo por continuar indagando sobre los mecanismos que sostienen y reproducen las desigualdades.

La aplicación de la transversalidad en la acción municipal requiere como primer paso el análisis de género y, de manera paralela, la implicación de todas y cada una de las áreas municipales en el mismo y en su traducción en actuaciones que respondan de manera coherente a las necesidades identificadas en mujeres y hombres.

4. Principios orientadores

Compromiso político y de recursos

La voluntad política se renueva con el planteamiento de una estrategia conjunta de todas las concejalías para la puesta en marcha del Plan.

Se debe garantizar el desarrollo y evaluación de las actuaciones previstas y, también, de las estructuras de gestión y coordinación que son claves para un Plan de carácter estratégico e integral.

No neutralidad

Todas las políticas municipales tienen un claro impacto en la disminución, mantenimiento o incremento de las desigualdades. Será necesario tener en cuenta los desiguales puntos de partida de mujeres y hombres, las diferentes tareas que asumen ligadas a estereotipos y modelos tradicionales y los diversos obstáculos para acceder a los beneficios de los servicios.

El desarrollo de acciones supuestamente “neutras” no permite revertir las desigualdades de partida. Es necesario, por tanto, que cualquier intervención dirigida a corregirlas esté orientada a incidir en las brechas de género a través de la incorporación de una nueva mirada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las actuaciones.

Participación

La participación es uno de los pilares de este Plan que ha guiado tanto su diseño como la planificación del desarrollo y el seguimiento y evaluación.

Se trata, por tanto, de considerar a las mujeres y a los hombres no solo como personas destinatarias de las acciones definidas en el Plan sino también como agentes activos e implicados en las políticas de igualdad de su municipio.

Además de incorporar las “preocupaciones” que se han recogido de la ciudadanía a la hora de diseñar el Plan han de plantearse mecanismos y estructuras que permitan una participación activa en el proceso de implantación y seguimiento.

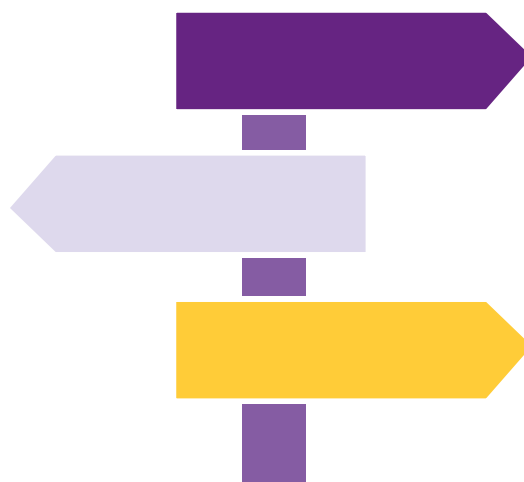


4. Principios orientadores

Diversidad e interseccionalidad

Las identidades se construyen y expresan a partir de múltiples variables que —además del género— también pueden generar discriminaciones. Es necesario contemplar —en todo el proceso de planificación, desarrollo y evaluación— las diversas intersecciones entre el género y la diversidad sexual, económica, funcional, lingüística, etc. de las mujeres y hombres, niñas y niños.

Debemos hablar de mujeres y hombres, en plural, con itinerarios diferentes, únicos y singulares.





5. Estructura del plan: ejes, programas y acciones

La estructura y medidas propuestas en este IV Plan no pueden entenderse sin tener en cuenta **las líneas de trabajo que se han venido desarrollando en las últimas décadas** desde el Área de Mujer e Igualdad.

A lo largo de los años se ha ido modificando el concepto y la orientación de lo que significa trabajar por la consecución de cambios reales que vayan más allá de la mera formulación de buenas intenciones. Los objetivos demasiado generalistas y ambiciosos inciden a duras penas en los cambios necesarios de la vida ciudadana y, por ende, son difíciles de evaluar y auditar en el rendimiento de cuentas que toda gestión pública debe contemplar.

El presente Plan se articula sobre dos ejes que son caras de la misma moneda:

El eje estratégico: enfoque de género y gobernanza

Está dirigido a generar intervenciones de largo alcance. Se ancla en una visión de transformación y revisión

permanente tanto en los contenidos como en las estrategias de intervención municipales. De ahí que se incluya el trabajo transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres con las Áreas Municipales.

Se parte de la convicción de que la asunción, por parte de todo el personal municipal, del principio orientador de la igualdad de género garantizará la aplicación de un modelo de gobernanza equitativo y unos servicios igualitarios dirigidos a fomentar el empoderamiento de las mujeres y las niñas y la participación de los hombres en la paulatina eliminación de las discriminaciones por sexo y género. De esta manera, **todo el Ayuntamiento** en su conjunto, se convertirá en **promotor de igualdad** y generador de iniciativas que incidan en dicha realidad desde cada uno de sus ámbitos de actuación.



EJE ESTRATÉGICO: ENFOQUE DE GÉNERO Y GOBERNANZA



EJE OPERATIVO: ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

El Área de Mujer e Igualdad del Ayuntamiento de Getafe ha sido pionera en la aplicación de la metodología de las Auditorías de Participativas de Género en el diseño de medidas para paliar la discriminación de las mujeres y la construcción de modos de convivencia y gobernanza que tengan en cuenta la equidad entre los sexos y el derecho al Buen Trato como un Derecho Humano fundamental.

Este tipo de actuaciones implica llevar a cabo una labor de capacitación e interacción entre las personas responsables del diseño de los programas y servicios municipales. Del mismo modo y paralelamente este mismo trabajo se enfoca para dar participación y agencia a la sociedad civil de Getafe. Se basa en el acercamiento a su espacio de trabajo o de voluntariado, el análisis de sus prácticas y de los materiales generados o de las barreras identificadas. En definitiva, se basa en la escucha, el diagnóstico común y la construcción de propuestas basadas en necesidades reales. Como resultado, se obtendrá una visión que oscila de forma permanente entre la visión estratégica a medio y largo plazo y la visión práctica que da respuesta a los retos y situaciones detectadas en lo inmediato. Una y la otra son inseparables.

El eje operativo: ámbitos de intervención

Se han priorizado aquellas cuestiones que se han destacado en las consultas realizadas con las y los representantes políticos, las Áreas Municipales, las entidades sociales, los sindicatos y la ciudadanía en su conjunto. Los programas de este eje se dirigen a los principales espacios sobre los que se ha señalado una mayor presencia de desigualdades especificando en ocasiones cuestiones que pudieran afectar a un menor número de mujeres aunque no por ello menos prioritario; y también a aquellos que son susceptibles de abordar desde las competencias municipales.

Es importante destacar un hecho que puede afectar al desarrollo de este IV Plan. El Eje estratégico tiene entre sus objetivos la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal y consecuente puesta en marcha de actuaciones que den respuesta a este objetivo. Esto supondrá la planificación y desarrollo de nuevas actuaciones que podrán ser incorporadas en los ámbitos de intervención que se incluyen en el Eje operativo. De esta manera, en el marco de este IV Plan se ejecutarán nuevas actuaciones que ampliarán las previstas e incluso se podrán incorporar ámbitos que en el momento de elaboración de este documento no se han incluido y que podrán tener un mayor impacto en la vida de la ciudadanía getafense.

5. Estructura del plan: ejes, programas y acciones



Este IV Plan se concibe como una **guía para la acción**, que como se comentaba en su introducción, sea la brújula que oriente la aplicación de la política de igualdad local, pero también como un **documento flexible y vivo** que pueda dar respuesta positiva a las necesidades emergentes en sus 6 años de vigencia.

Las medidas propuestas han sido diseñadas desde el compromiso de su cumplimiento por los diferentes agentes que han participado en la elaboración del IV Plan de Igualdad y Transversalidad. Son el resultado de un exhaustivo análisis de la información y las demandas

formuladas por las áreas, entidades, órganos de participación ciudadana, organismos y personas que han participado en estos últimos años en el proceso de las Auditorías Participativas de Género y en los encuentros directos de los últimos meses. Los **EJES, PROGRAMAS Y ACCIONES** componen un conjunto de medidas auditables, posibles, acotadas en el tiempo y con la asignación de aquellas áreas y/o agentes responsables de llevarlas a término.

Cada uno de los ejes se organiza en **PROGRAMAS**, siendo un total de once:

EJE A. ESTRATÉGICO. ENFOQUE DE GÉNERO Y GOBERNANZA

- A1. Estructuras de soporte del IV Plan de Igualdad y Transversalidad.
- A2. Incorporación del enfoque de género en la gestión municipal.
- A3. Incorporación del enfoque de género en los procedimientos de contratación y subvenciones.
- A4. Planificación y gestión presupuestaria con enfoque de género.
- A5. Comunicación municipal con enfoque de género.
- A6. Seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad y Transversalidad.

Se dirige al fortalecimiento de la TRANSVERSALIDAD en la política municipal.

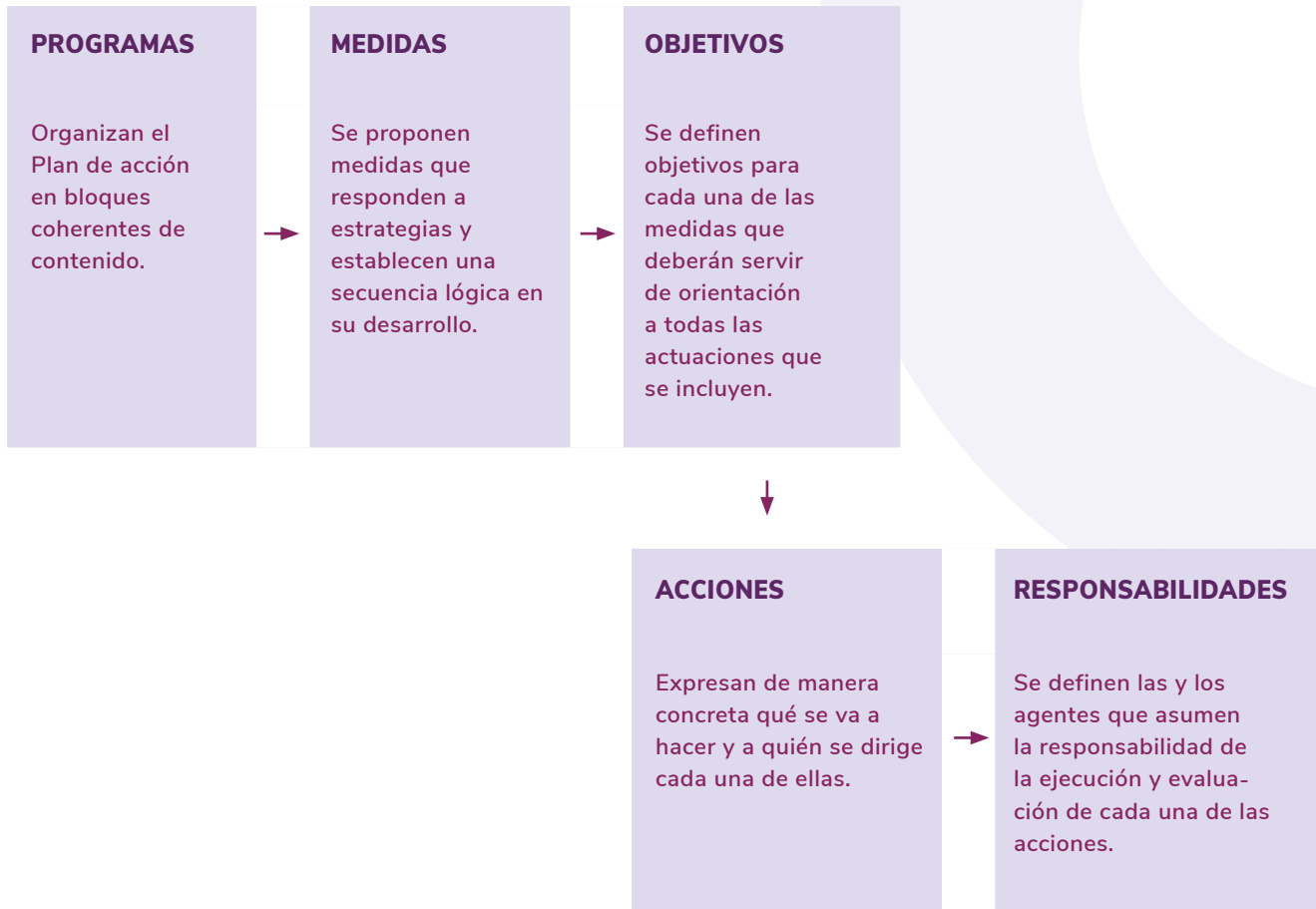
EJE B. OPERATIVO. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

- B1. Autonomía económica, reducción de la pobreza femenina e igualdad laboral.
- B2. Corresponsabilidad en los ámbitos del cuidado y participación social.
- B3. Violencias contra las mujeres y uso del espacio público.
- B4. Coeducación, escuela y familias.
- B5. Juventud y modelos de relaciones justas y equitativas.

Se dirige a dar continuidad al desarrollo de POLÍTICAS ESPECÍFICAS de igualdad y acciones positivas.

5. Estructura del plan: ejes, programas y acciones

En cada uno de los ejes ellos se definen los diferentes elementos:



El plan se concreta en once programas, veintinueve medidas y ciento siete acciones.

En las páginas siguientes se detallan los **PROGRAMAS, MEDIDAS** (y sus **OBJETIVOS**) y **ACCIONES** para cada uno de los ejes del Plan. Así mismo se concretan las

RESPONSABILIDADES de su ejecución y evaluación.

Como introducción de cada uno de los programas se apuntan ideas extraídas de los procesos previos, organizadas en retos y que han inspirado el diseño de este IV Plan.

EJE A. Estratégico.

Enfoque de género
y gobernanza





5. Estructura del plan: ejes, programas y acciones

Este eje es clave para el avance real de la igualdad. Se dirige fundamentalmente a la transformación de las estructuras y de los procedimientos de gestión para garantizar que toda la acción municipal opere desde la no neutralidad y a partir del análisis de las desigualdades en cada uno de los ámbitos de trabajo.

Este primer eje se desarrolla en seis programas que dan respuesta a las cuestiones planteadas en el proceso de diagnóstico:

- A1.** Estructuras de soporte del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género.
- A2.** Incorporación del enfoque de género en la gestión municipal.
- A3.** Incorporación del enfoque de género en los procedimientos de contratación y subvenciones.
- A4.** Planificación y gestión presupuestaria con enfoque de género.
- A5.** Comunicación municipal con enfoque de género.
- A6.** Seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género.

COMPROMISO

BUEN GOBIERNO

NO NEUTRALIDAD

COMUNICACIÓN

ESTRUCTURAS
PARA LA IGUALDAD

CORRESPONSABILIDAD

PARTICIPACIÓN

CAPACITACIÓN

EFICACIA

TRANSPARENCIA

COHERENCIA

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

ENFOQUE DE GÉNERO



PROGRAMA A1.

ESTRUCTURAS DE SOPORTE DEL IV PLAN DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD.

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">• Mantenimiento, dentro de la Delegación de Mujer e Igualdad, de un servicio profesional para el apoyo y asesoramiento para incorporación de la transversalidad de género en las actuaciones municipales y en entidades y organizaciones del municipio.• Asignación de personas en cada Delegación con funciones relacionadas con la aplicación de la transversalidad de género.• Elaboración de un Plan de Acción Local para el trabajo para la igualdad en el que participen todas las delegaciones.• Recuperación de la Mesa Técnica de Igualdad como estructura clave para la transversalización real de la perspectiva de género y como órgano técnico propositivo y de implementación, seguimiento y evaluación de las medidas establecidas.• Trabajo con el Consejo de Mujer e Igualdad orientado a la mejora del desarrollo de sus funciones, la ampliación de sus miembros y el incremento de su impacto en las políticas de igualdad municipales.• Participación activa del Consejo Sectorial de Mujer e Igualdad de Getafe en el seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género, en coordinación con las estructuras técnicas del Plan.• Puesta en marcha de las medidas relacionadas con la formación a la plantilla que se establecen en el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Getafe-ALEF.• Creación y generalización de fondos documentales sobre igualdad e incorporación de la perspectiva de género.	<p>A1.1. Consolidación y fortalecimiento de estructuras para la igualdad.</p> <p>A1.2. Creación de nuevas estructuras ciudadanas para el trabajo por la igualdad.</p> <p>A1.3. Capacitación del personal municipal para el desarrollo del presente IV Plan de Igualdad y Transversalidad.</p>

**MEDIDA A1.1.****CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD.**

OBJETIVO: Garantizar la existencia de estructuras de soporte para el buen desarrollo del IV Plan de Igualdad.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A1.1.1. Constitución y desarrollo de la Mesa Política de Igualdad que garantice el intercambio de información y el seguimiento del IV Plan por parte de las personas que ostentan la representación política (concejalías y asesorías).	Alcaldía
A1.1.2. Consolidación y dotación de recursos a las estructuras de coordinación de la Delegación de Igualdad para favorecer el alcance del IV Plan de Igualdad entre los colectivos, entidades y organismos del municipio.	Alcaldía Concejalía de Comercio, Desarrollo Económico e Igualdad Todas las áreas
A1.1.3. Continuidad de la Unidad de Apoyo para la Igualdad dependiente de la Delegación de Mujer e Igualdad con funciones de apoyo y asesoramiento a todas las áreas municipales para la incorporación de la perspectiva de género en sus prácticas y procurando su permanencia durante el desarrollo de este IV Plan.	
A1.1.4. Asignación de personas referentes en cada área con funciones relacionadas con la aplicación de la transversalidad y la gestión y seguimiento del IV Plan.	
A1.1.5. Reactivación de la Mesa Técnica del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe integrada por una persona a nivel técnico representante de cada área municipal, como estructura clave para la implementación real del principio de igualdad mediante la aplicación de la perspectiva de género en todos los programas y proyectos del Ayuntamiento de Getafe.	

MEDIDA A1.2.**CREACIÓN DE NUEVAS ESTRUCTURAS CIUDADANAS PARA EL TRABAJO POR LA IGUALDAD.**

OBJETIVO: Garantizar la incorporación de la aportación de la ciudadanía en los procesos de gestión del IV Plan de Igualdad.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A1.2.1. Constitución de la Comisión Ciudadana del IV Plan de Igualdad integrada por el Consejo Sectorial de Mujer e Igualdad y representantes de otras organizaciones del municipio que trabajan para la igualdad con funciones de elaboración de propuestas, seguimiento y control de la ejecución del Plan.	Concejalía de Comercio, Desarrollo Económico e Igualdad Área de Mujer Igualdad
A1.2.2. Acciones formativas dirigidas a la Comisión Ciudadana del IV Plan de Igualdad para garantizar el conocimiento de las estrategias de trabajo para la igualdad y la aplicación de una perspectiva feminista en sus funciones de seguimiento y elaboración de propuestas.	Área de Mujer e Igualdad

**MEDIDA A1.3.****CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO DEL PRESENTE IV PLAN DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD.**

OBJETIVO: Garantizar la sensibilización y la formación del personal municipal orientadas a la igualdad entre mujeres y hombres y la inclusión de la perspectiva de género en todos los procesos.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A1.3.1 Elaboración de una propuesta anual de formación de acuerdo a las necesidades formativas de la plantilla identificadas y/o propuestas por la Mesa Técnica de Igualdad y Transversalidad para la adecuada gestión e implementación del IV Plan de Igualdad y Transversalidad en coordinación con el Área de Personal del Ayuntamiento de Getafe.	Área de Personal Área de Mujer e Igualdad Plan de igualdad de Empresa
A1.3.2 Elaboración de un Plan de Formación anual, en consonancia la acción A1.3.1, dirigido a la plantilla integrando los objetivos y medidas establecidas, así como la propuesta metodológica, contenidos y su evaluación.	

PROGRAMA A2.**INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN MUNICIPAL.**

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de directrices claras para la inclusión de la transversalidad de género en toda la acción municipal.• Evaluación con perspectiva de género de las actuaciones municipales.• Generalización del uso de datos desagregados por sexo y su análisis para orientar la acción local.	<p>A2.1. Elaboración de un plan de trabajo anual para la incorporación del enfoque de género en las áreas municipales.</p> <p>A2.2. Generalización de sistemas de información inclusivos.</p> <p>A2.3. Elaboración de evaluaciones de impacto de género.</p> <p>A2.4. Intercambio de buenas prácticas entre las áreas municipales.</p>



MEDIDA A2.1.

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE TRABAJO ANUAL PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ÁREAS MUNICIPALES.

OBJETIVO: Consolidar el diseño y aplicación de un modelo de planificación municipal que sistematice la incorporación del enfoque de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas las etapas y por parte del conjunto de agentes de la organización municipal.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
<p>A2.1.1. Sesiones de trabajo con la persona referente para la igualdad de cada área municipal para la selección de los planes, proyectos o procesos de trabajo sobre los que se va a aplicar el análisis de género.</p> <p>A. Se incluirán los Programas y Planes estratégicos del Ayuntamiento de nueva creación, garantizando la coherencia y continuidad de la aplicación del enfoque de género en la política municipal, y por ende en todas y cada una de las acciones dirigidas a la ciudadanía.</p> <p>B. Se elaborará la herramienta: Preguntas para el análisis de género en la administración local y su aplicación en las delegaciones municipales.</p>	Área de Mujer e Igualdad Todas las áreas
<p>A2.1.2. Elaboración de un Plan de trabajo en cada Área del Ayuntamiento para implementar el enfoque de género en sus programas en coordinación y de forma conjunta con el equipo de la Unidad de Apoyo para la igualdad de la Delegación de Igualdad.</p>	
<p>A2.1.3. Seguimiento y evaluación del plan de trabajo y emisión de recomendaciones de mejora para la organización del área y/o el desarrollo de actuaciones.</p>	

MEDIDA A2.2.

GENERALIZACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN INCLUSIVOS.

OBJETIVO: Incorporar el enfoque de género en los sistemas de recogida y tratamiento de información (estadísticas, encuestas y registros) orientados a un mejor conocimiento de las diferencias en valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de todas las mujeres contemplando su diversidad.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
<p>A2.2.1. Elaboración y envío a las áreas de un documento que concrete las instrucciones para la incorporación del enfoque de género en los sistemas de recogida y tratamiento de información en las áreas municipales.</p>	Área de Mujer e Igualdad Todas las áreas
<p>A2.2.2. Inclusión sistemática de la variable sexo y de otras variables que visibilicen discriminación múltiple, en los sistemas de recogida de información y explotación municipal.</p>	

**MEDIDA A2.3.****ELABORACIÓN DE EVALUACIONES DE IMPACTO DE GÉNERO.**

OBJETIVO: Garantizar que las actuaciones municipales están libres de sesgos de género.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A2.3.1. Formación en elaboración de informes de impacto de género al personal técnico municipal con competencias en la elaboración de dichos informes.	Área de Personal
A2.3.2. Elaboración de directrices para la realización de los informes de evaluación de impacto de género.	Área de Mujer e Igualdad
A2.3.3. Realización de informes de evaluación del impacto de género sobre planes estratégicos, programas y normas que directa o indirectamente afecten a la ciudadanía por parte de las áreas municipales responsables del diseño en implementación de las actuaciones	Todas las áreas Área de Mujer e Igualdad

MEDIDA A2.4.**INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS ENTRE LAS ÁREAS MUNICIPALES.**

OBJETIVO: Impulsar el intercambio de aprendizajes sobre la aplicación del enfoque de género para su generalización en la organización municipal.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A2.4.1. Elaboración de soportes para recoger e identificar Buenas Prácticas de las distintas áreas municipales en la aplicación transversal del enfoque de género y difusión en la web de la Unidad de Apoyo para la Igualdad del Área de Mujer e Igualdad.	Área de Mujer e Igualdad
A2.4.2. Presentación anual de las Buenas Prácticas identificadas en la Mesa Técnica de Igualdad y en la Comisión Ciudadana para la Igualdad.	



PROGRAMA A3.

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES.

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">Creación de dispositivos para el seguimiento y control de la aplicación de la perspectiva de género de las entidades que prestan servicios externalizados.	<ul style="list-style-type: none">A3.1. Incorporación del enfoque de género en la actividad contractual municipal.A3.2. Incorporación del enfoque de género en los criterios de concesión de subvenciones y ayudas.

MEDIDA A3.1.

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD CONTRACTUAL MUNICIPAL.

OBJETIVO: Garantizar la igualdad en los procesos de selección y adjudicación a través de la revisión de las cláusulas de igualdad en los procedimientos de contratación (pliegos de cláusulas administrativas, pliegos de prescripciones técnicas, criterios de adjudicación, condiciones de ejecución...).

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A3.1.1. Formación del personal responsable de elaborar los pliegos de contratación externa, para incorporar la perspectiva de género en las cláusulas y el contenido de los procesos de contratación.	Área de Personal Unidad de Igualdad Plan de Empresa Departamento de Contratación
A3.1.2. Revisión y propuesta de mejoras al actual catálogo de cláusulas específicas para la igualdad de género para su incorporación a los pliegos de contratación en todas las delegaciones.	Área de Mujer e Igualdad Todas las áreas
A3.1.3. Continuidad en el cumplimiento de las cláusulas contractuales relativas a la igualdad en los contratos públicos del Ayuntamiento y del resto de organismos dependientes del mismo.	Todas las áreas

**MEDIDA A3.2.****INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS CRITERIOS DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES Y AYUDAS.**

OBJETIVO: Incorporar criterios que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la concesión de subvenciones y ayudas.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A3.2.1. Formación en género para el personal responsable de diseñar y gestionar subvenciones y/o convenios con entidades u organizaciones externas al Ayuntamiento.	Área de Personal Unidad de Igualdad Plan de Empresa Departamento de Contratación
A3.2.2. Desarrollo de instrucciones para la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en el procedimiento general de subvenciones municipales.	Área de Mujer e Igualdad Unidad de Igualdad Plan de Empresa Área de Participación Ciudadana
A3.2.3. Inclusión de criterios en materia de género, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres, para la concesión de subvenciones, convenios y reconocimientos y para el caso de ayudas otorgadas mediante convocatoria pública.	Áreas municipales que gestionan subvenciones, convenios y reconocimientos

PROGRAMA A4.**PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA CON ENFOQUE DE GÉNERO.**

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">Incorporar el análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género como un paso más de los procesos de planificación y evaluación de las actuaciones municipales.	<ul style="list-style-type: none">A4.1. Incorporación del enfoque de género en la planificación y gestión económica municipal.

**MEDIDA A4.1.****INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ECONÓMICA MUNICIPAL.****OBJETIVO:** Incorporar el enfoque de género en la planificación y gestión económica municipal.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A4.1.1. Formación en presupuestos con perspectiva de género al personal político y personal técnico municipal responsable de la elaboración de presupuestos.	Área de Personal Unidad de Igualdad Plan de Empresa Área de Hacienda
A4.1.2. Integración de la perspectiva de género en los presupuestos municipales: ingresos y gastos.	Todas las áreas
A4.1.3. Elaboración anual de un informe de impacto de género en los presupuestos municipales.	Área de Hacienda

PROGRAMA A5.**COMUNICACIÓN MUNICIPAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.**

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">• Actualizar las estrategias para la aplicación de criterios inclusivos en todas las comunicaciones dirigidas a la ciudadanía.• Impulsar el uso inclusivo del lenguaje por parte de todas las áreas municipales.	<ul style="list-style-type: none">• A5.1. Uso inclusivo de lenguaje e imágenes.• A5.2. Comunicación del IV Plan de Igualdad y de su desarrollo y seguimiento.

**MEDIDA A5.1.****USO INCLUSIVO DE LENGUAJE E IMÁGENES.**

OBJETIVO: Generalizar prácticas inclusivas y no sexistas en el uso del lenguaje y las imágenes en el Ayuntamiento de Getafe que reflejen la diversidad de las mujeres y los hombres.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A5.1.1. Elaboración y envío a las áreas de un documento que concrete las instrucciones para la incorporación del enfoque de género en la comunicación municipal, con una perspectiva interseccional (edad, físico, mujeres racializadas, discapacidad, etc.).	Área de Comunicación Área de Mujer e Igualdad Unidad de Igualdad Plan de Empresa
A5.1.2. Generalización del uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes, así como la representación igualitaria de roles y la superación de los estereotipos tradicionales de género en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Getafe.	Todas las áreas

MEDIDA A5.2.**COMUNICACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD Y DE SU DESARROLLO Y SEGUIMIENTO.**

OBJETIVO: Comunicar a la ciudadanía el compromiso del Ayuntamiento de Getafe con el trabajo para la igualdad.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A5.2.1. Difusión del IV Plan de Igualdad a la ciudadanía y tejido social de Getafe en diferentes formatos: presencial, web municipal, etc.	Área de Mujer e Igualdad
A5.2.2. Jornadas bianuales de trabajo y reflexión con las estructuras de coordinación técnica y ciudadana implicadas en el desarrollo y seguimiento del IV Plan.	
A5.2.3. Presentación bianual dirigida a la ciudadanía de los logros del IV Plan de Igualdad en el marco de la conmemoración del 8 de marzo.	
A5.2.4. Presentación del IV Plan de Igualdad y los resultados de su seguimiento y evaluación en el Consejo de Mujer e Igualdad, con carácter anual.	



PROGRAMA A6.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD.

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar un exhaustivo proceso de evaluación que dé continuidad e impulso a la generación de una cultura evaluativa.• Elaborar informes de evaluación útiles y susceptibles de ser utilizados para la mejora de las intervenciones por parte de todas las áreas municipales implicadas en el desarrollo de las políticas de igualdad municipales.	<ul style="list-style-type: none">• A6.1. Elaboración de la Guía de Seguimiento y Evaluación del IV Plan.• A6.2. Implementación del Sistema de Seguimiento y Evaluación del IV Plan.

MEDIDA A6.1.

ELABORACIÓN DE LA GUÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN.

OBJETIVO: Disponer de una herramienta que garantice la elaboración de un proceso evaluativo continuo, ordenado y sistemático.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A6.1.1. Elaboración de la Guía de Seguimiento y Evaluación del IV Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Getafe.	Área de Mujer e Igualdad

MEDIDA A6.2.

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN.

OBJETIVO: Comprender el funcionamiento del IV Plan buscando la mejora continua y la rendición de cuentas a la ciudadanía de Getafe.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
A6.2.1. Implementación del Sistema de Seguimiento y Evaluación del IV Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Getafe que garantice la participación de las y los miembros de la Mesa Técnica de Igualdad y de la Comisión Ciudadana del IV Plan de Igualdad.	Área de Mujer e Igualdad Todas las áreas
A6.2.2. Elaboración de informes de seguimiento anuales y de evaluación intermedia con recomendaciones e ideas de mejora sobre la organización del Plan y la propuesta de programas y medidas.	
A6.2.3. Elaboración de un Informe final de Evaluación con recomendaciones e ideas de mejora para la planificación de las políticas de igualdad municipales.	

EJE B. Operativo.

Ámbitos
de intervención.



El análisis de género nos muestra cómo los diversos espacios de socialización, como la familia, la escuela, el ámbito laboral, las y los iguales o los medios de información y comunicación son un lugar de reproducción de desigualdades, pero a la vez —y aquí reside su potencia— un territorio óptimo para el trabajo de construcción de nuevas relaciones entre los géneros y de ruptura de estereotipos sexistas. El camino hacia la igualdad supone un necesario cambio de valores y de la instauración de una cultura feminista.

El trabajo en este eje se organiza en los siguientes cinco programas:

- B1.** Autonomía económica, reducción de la pobreza femenina e igualdad laboral.
- B2.** Corresponsabilidad en los ámbitos del cuidado y participación social.
- B3.** Violencias contra las mujeres y uso del espacio público.
- B4.** Coeducación, escuela y familias.
- B5.** Juventud y modelos de relaciones justas y equitativas.

MERCADO LABORAL INCLUSIVO

EMPRESAS RESPONSABLES

FEMINIZACIÓN
DE LA POBREZA

COMUNICACIÓN

CORRESPONSABILIDAD

LAS VIDAS EN EL CENTRO

CAPACITACIÓN

SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

PARTICIPACIÓN SOCIAL
Y POLÍTICA

TRANSPARENCIA

DEMOCRACIA REAL



PROGRAMA B1.

AUTONOMÍA ECONÓMICA, REDUCCIÓN DE LA POBREZA FEMENINA E IGUALDAD LABORAL.

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">• Reducción de la brecha de pobreza entre mujeres y hombres.• Mejora del grado de igualdad en el ámbito productivo.• Aumento del nivel de autonomía económica de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none">• B1.1. Mejora del acceso de las mujeres a recursos de empleo.• B1.2. Promoción de empresas responsables con la igualdad de género y la corresponsabilidad.• B1.3. Actuaciones contra la feminización de la pobreza y la precariedad.

MEDIDA B1.1.

MEJORA DEL ACCESO DE LAS MUJERES A RECURSOS DE EMPLEO.

OBJETIVO: Garantizar la igualdad en la participación de mujeres y hombres en las actuaciones de formación para el empleo y orientación laboral y profesional.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B1.1.1. Establecimiento de protocolos de actuación/derivación entre la Agencia de Empleo y Formación (ALEF), Bienestar Social, el Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de Género y el Centro de Atención Integral a las Dependencias para la priorización en el acceso a los recursos de formación y empleo de mujeres con dificultades específicas en el acceso al empleo.	Organismo autónomo Agencia Local de Empleo y Formación (ALEF) Área de Servicios Sociales Área de Mujer e Igualdad (PMORVG) Centro de Atención a las Drogodependencias
B1.1.2. Elaboración y distribución de materiales de divulgación a las agencias de empleo y entidades municipales que realizan actuaciones dirigidas a la inserción laboral sobre recursos municipales y otros recursos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres en el empleo.	ALEF GISA Área de Juventud (SIAJ)
B1.1.3. Priorización de empresas que cumplan con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la gestión de ofertas de empleo de la ALEF.	ALEF



ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B1.1.4. Creación de mecanismos para garantizar la cobertura de las ofertas de empleo de la ALEF por parte de personas del sexo infrarrepresentado.	ALEF
B1.1.5. Mantenimiento y ampliación de los cursos, talleres e intervenciones específicas para facilitar el acceso y la permanencia en el empleo de mujeres supervivientes de violencia de género.	Área de Mujer e Igualdad (PMORVG)

MEDIDA B1.2.

PROMOCIÓN DE EMPRESAS RESPONSABLES CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVO: Impulsar la transformación organizacional en relación a los usos del tiempo y la corresponsabilidad social en el tejido empresarial, económico y sindical de Getafe.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B1.2.1. Difusión de normativa específica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a las empresas de Getafe.	GISA
B1.2.2. Difusión, entre las empresas de Getafe, de iniciativas, campañas o plataformas a favor de la inclusión de los Derechos Humanos de las Mujeres como elemento esencial en su organización, gestión, etc.	GISA
B1.2.3. Actualización e impulso del Programa —de Getafe Iniciativas (GISA)— de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Conciliación en las Empresas del municipio.	GISA
B1.2.4. Realización de Jornadas de formación y encuentros profesionales con agentes económico-sociales con temática diversa: Igualdad y Talento, Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de Oportunidades, Estrategias para la reducción de la Brecha Salarial, etc.	Área de Mujer e Igualdad GISA
B1.2.5. Difusión y consolidación del programa específico de emprendimiento femenino en Getafe Iniciativas: itinerarios, reconocimiento de iniciativas empresariales locales desarrolladas por mujeres, distribución de materiales, etc.	GISA
B1.2.6. Ampliación de las campañas de colaboración con comercios para el fomento de la corresponsabilidad laboral y familiar, creación de Puntos Violeta, prevención de las agresiones sexuales, etc.	Área de Mujer e Igualdad GISA

**MEDIDA B1.3.****ACTUACIONES CONTRA LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y LA PRECARIEDAD.**

OBJETIVO: Impulsar la transformación organizacional en relación a los usos del tiempo y la corresponsabilidad social en el tejido empresarial, económico y sindical de Getafe.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B1.3.1. Realización de un estudio a nivel local sobre la feminización de la pobreza que incluya aspectos como recursos económicos, acceso a vivienda, acceso a recursos energéticos, etc.	Área de Mujer e Igualdad Todas las áreas
B1.3.2. Elaboración de materiales de difusión de la Oficina Hogares Saludables (OHS) de la Empresa Municipal del Suelo y la Vivienda (EMSV) incluyendo la perspectiva de género y medidas específicas para mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad.	Área de Vivienda (OHS) Empresa Municipal del Suelo y Vivienda GISA
B1.3.3. Revisión de los criterios de acceso a recursos habitacionales para dar cabida a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	Área de Servicios Sociales Empresa Municipal del Suelo y Vivienda Área de Mujer e Igualdad
B1.3.4. Colaboración intramunicipal para favorecer el impulso de proyectos de las entidades sociales de cada ámbito (a través las subvenciones y concursos) que promuevan la reducción de la feminización de la pobreza y la precariedad.	Áreas con responsabilidad en la adjudicación de subvenciones Área de Participación Ciudadana



PROGRAMA B2.

CORRESPONSABILIDAD EN LOS ÁMBITOS DEL CUIDADO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">• Logro de un equilibrio equitativo en tiempos y tareas por parte de las mujeres y los hombres en el ámbito de los cuidados y la gestión de lo doméstico.• Aumento de la presencia femenina en los espacios de participación socio-política.• Promoción de un tránsito, por parte de los hombres, hacia posicionamientos más activos, corresponsables, comprometidos y de renuncia de privilegios propios como estrategia para la superación colectiva de las desigualdades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none">• B2.1. Creación de un Pacto Local por los cuidados y la corresponsabilidad.• B2.2. Aumento y difusión de las medidas de conciliación.• B2.3. Igualdad en los ámbitos de participación social y política.

MEDIDA B2.1.

CREACIÓN DE UN PACTO LOCAL POR LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVO: Situar los cuidados y la corresponsabilidad como eje y motor del modelo de desarrollo sostenible de la ciudad.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B2.1.1. Firma de un “Pacto Local por los Cuidados y la Corresponsabilidad” por parte del Ayuntamiento y agentes sociales (entidades y grupos ciudadanos, sindicatos, empresas) y difusión del mismo en el que se valore la importancia de la participación de mujeres y hombres en los ámbitos reproductivo y de participación social.	Alcaldía Área de Mujer e Igualdad GISA Área de Servicios Sociales
B2.1.2. Campañas de sensibilización sobre el valor de los cuidados dirigido a la población en general y, de manera específica, a población masculina.	Área de Mujer e Igualdad Área de Juventud
B2.1.3. Acciones de sensibilización dirigidas a hombres de Getafe para la incorporación de los cuidados como elemento esencial de la corresponsabilidad social, económica y familiar.	Área de Mujer e Igualdad
B2.1.4. Campañas en los comercios y espacios de ocio sobre corresponsabilidad laboral y familiar dirigidas a la población masculina y su papel en los cuidados.	Área de Mujer e Igualdad GISA

**MEDIDA B2.2.****AUMENTO Y DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.****OBJETIVO:** Ampliar la cobertura de recursos de conciliación de la vida familiar, laboral y social de Getafe.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B2.2.1. Consolidar y ampliar los servicios de cuidados de menores, tales como servicios de ludoteca y canguraje y los servicios de cuidados municipales para personas adultas dependientes.	Todas las Áreas de atención directa a personas adultas
B2.2.2. Elaboración y difusión de una Guía de recursos y servicios municipales y asociativos para el cuidado de personas dependientes orientados a facilitar la conciliación de la vida familiar, social y laboral, en papel y on line.	Área de Mujer e Igualdad Área de Servicios Sociales
B2.2.3. Talleres de formación dirigidos a personal de servicios sociales para la incorporación del enfoque de género en la identificación de necesidades de apoyo a dependientes y personas cuidadoras en los procesos de valoración.	Área de Mujer e Igualdad Área de Servicios Sociales

MEDIDA B2.3.**IGUALDAD EN LOS ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.****OBJETIVO:** Garantizar las condiciones para la participación y representación de todas las mujeres desde una perspectiva interseccional de las políticas en la ciudad de Getafe.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B2.3.1. Generación de un espacio interno de reflexión y aprendizaje dentro del seno del Consejo Sectorial de Igualdad y Mujer proporcionando herramientas para el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y entidades que lo componen, fortaleciendo su papel consultivo y ejecutor en la vida municipal.	Área de Mujer e Igualdad
B2.3.2. Formación en liderazgo y empoderamiento femenino en las entidades sociales del municipio, especialmente en aquellas en las que exista infrarrepresentación en sus órganos de representación y espacios de toma de decisiones.	Área de Mujer e Igualdad
B2.3.3. Elaboración de recomendaciones sobre los órganos de representación y participación municipales (Consejo Social de la Ciudad, Asambleas de Barrios, Consejos y/o Asambleas Sectoriales, etc.) orientadas a lograr la composición paritaria.	Alcaldía Área de Participación Ciudadana
B2.3.4. Inclusión de criterios de impacto de género en la aceptación de propuestas ciudadanas de los Presupuestos Participativos.	Área de Participación Ciudadana
B2.3.5. Acciones formativas para la reducción de la brecha digital dirigidas a mujeres, especialmente, a mujeres mayores y asociaciones de mujeres.	Área de Informática, Administración Electrónica y Transparencia
B2.3.6. Servicio de apoyo a asociaciones en la formulación de proyectos para las convocatorias de subvenciones que fomenten la igualdad de oportunidades.	Área de Mujer e Igualdad



PROGRAMA B3.

VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y USO DEL ESPACIO PÚBLICO.

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">• Creación de una Red de espacios que den amparo y acogimiento (Puntos Violeta) en todo el municipio (empresas, asociaciones, centros cívicos o educativos, etc.) con información sobre recursos para la atención procesos presentes o pasados de violencia contra las mujeres.• Creación de un espacio y transportes públicos seguros para las niñas y las mujeres y adaptado a sus necesidades.	<ul style="list-style-type: none">• B3.1. Mejora del programa de atención a supervivientes de violencia contra las mujeres.• B3.2. Hacia la erradicación de la trata de personas con fines de explotación sexual.• B3.3. Aumento de la sensibilización social y la prevención de las violencias contra las mujeres.• B3.4. Mejora de la percepción de seguridad en niñas y mujeres sobre los espacios urbanos.

MEDIDA B3.1.

MEJORA DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

OBJETIVO: Potenciar los servicios y recursos de atención a supervivientes de violencia contra las mujeres.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B3.1.1. Consolidación y adecuación de los recursos de atención psicológica, social y asesoramiento jurídico a las demandas reales de las mujeres victimizadas por violencia de género y sus menores.	Área de Mujer e Igualdad (PMORVG) Área de Seguridad Ciudadana Área de Personal
B3.1.2. Formación continua a profesionales de la atención del PMORVG.	Área de Personal
B3.1.3. Realización de actividades grupales, de carácter permanente, dirigidas a mujeres que acuden al Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de Género de Getafe, orientadas a fortalecer su proceso de recuperación.	Área de Mujer e Igualdad (PMORVG)
B3.1.4. Elaboración de un Protocolo Local para la actuación ante la violencia contra las mujeres que defina las estrategias de coordinación entre las diferentes áreas, servicios y recursos municipales y/o supramunicipales orientado a la mejora de la atención integral reparadora y evitando la revictimización de las mujeres supervivientes y las y los menores.	Todas las áreas de atención directa

**MEDIDA B3.2.****HACIA LA ERRADICACIÓN DE LA TRATA DE PERSONAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL.**

OBJETIVO: Generar las condiciones para el diseño de intervenciones dirigidas a la detección, identificación, atención y protección de las mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual..

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B3.2.1. Realización de una Jornada Bianaual en torno a la trata de personas con fines de explotación sexual.	Área de Mujer e Igualdad (PMORVG) Área de Seguridad Ciudadana Área de Cooperación
B3.2.2. Mantenimiento de los convenios de colaboración con entidades sociales para la inserción sociolaboral de las mujeres de la Casa Refugio.	Área de Mujer e Igualdad
B3.2.3. Acciones de sensibilización y asesoramiento normativo (planes, protocolos, documentos legislativos, etc.) dirigido a la ciudadanía, profesionales y entidades sociales que desarrollan intervenciones dirigidas a la detección, identificación, atención y protección de las mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual.	Área de Mujer e Igualdad (PMORVG) Área de Cooperación

MEDIDA B3.3.**AUMENTO DE LA SENSIBILIZACIÓN SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES.**

OBJETIVO: Crear las condiciones para facilitar las relaciones de buen trato y la detección precoz de la violencia contra las mujeres.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B3.3.1. Talleres de sensibilización para la identificación de violencias contra las mujeres en centros públicos y asociaciones que prestan servicios a mujeres con diferente capacidad funcional.	Área de Mujer e Igualdad Área de Seguridad Ciudadana
B3.3.2. Creación de una Red de Puntos Violeta “permanentes” (espacios de acogimiento e información de recursos de atención) desde las asociaciones, entidades sociales, grupos, colectivos, comercios, Centros Cívicos, Espacio Getafe Joven y Centros Educativos de Secundaria en la que se favorezca el aprendizaje, la colaboración y el intercambio de experiencias.	Área de Educación Área de Coord. de Barrios Área de Mujer e Igualdad GISA Área de Juventud
B3.3.3. Creación y difusión de un Mapa de Puntos Violeta en colaboración con la Red de Puntos Violeta.	Área de Mujer e Igualdad
B3.3.4. Talleres de sensibilización para la identificación de las violencias contra las mujeres en los Centros de personas mayores y Servicio de Educación de Personas Adultas para hacer visible, prevenir y/o intervenir en situaciones de violencia de género ejercida sobre mujeres.	Área de Mayores Servicio Educativo de Personas Adultas



ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B3.3.5. Revisión y puesta en marcha del Protocolo de Actuación contra las Agresiones Sexistas en Fiestas.	Área de Cultura Área de Coord. de Barrios Área de Seguridad Ciudadana
B3.3.6. Elaboración y distribución de materiales de divulgación dirigido a los servicios de atención directa a la ciudadanía con: claves para una detección precoz de situaciones de violencia contra las mujeres, carta de servicios del Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de Género, información de la Red de Puntos Violeta, etc.	Área de Mujer e Igualdad (PMORVG) Área de Seguridad Ciudadana
B3.3.7. Acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral dirigidas a empresas del municipio de Getafe.	Área de Mujer e Igualdad GISA ALEF
B3.3.8. Realización de campañas específicas en días establecidos como “Día Internacional” y que estén vinculados con la violencia de género, tales como la mutilación genital femenina, la Trata con fines de explotación sexual, Día de la Niña, la violencia de género, etc	Área de Mujer e Igualdad Área de Juventud
B3.3.9. Promoción de la adhesión del personal municipal y la ciudadanía a las concentraciones convocadas para la visibilización de las acciones de condena y denuncia de los asesinatos machistas.	Alcaldía Área de Comunicación
B3.3.10. Colaboración en la convocatoria de las concentraciones mensuales de repulsa contra la violencia contra las mujeres organizadas por el Consejo Sectorial de Mujer e Igualdad de Getafe.	Concejalía de Comercio, Desarrollo Económico e Igualdad
B3.3.11. Ampliación de la cobertura de los talleres de masculinidad incluyendo estrategias para la implicación de hombres de manera que se incorporen activamente en la prevención y solución de las situaciones de violencia de género.	Área de Mujer e Igualdad

MEDIDA B3.4.

MEJORA DE LA PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD EN NIÑAS Y MUJERES SOBRE LOS ESPACIOS URBANOS.

OBJETIVO: Incrementar la percepción de seguridad de mujeres y niñas en el espacio urbano mediante de la planificación urbanística y mejoras en el transporte público

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B3.4.1. Puesta en marcha de las medidas propuestas en el estudio “Getafe, Ciudad Segura para las mujeres y las niñas” realizado con el objetivo de comprender e identificar los aspectos negativos y las mejoras posibles en las diferentes dimensiones de la seguridad, concebida y analizada desde el enfoque de género y que se orienta a mejorar la vida en los barrios, calles, parques y equipamientos de la ciudad de Getafe.	Área de Movilidad y Transporte Área de Deporte Área de Urbanismo Área de Mantenimiento Área de Seguridad Ciudadana
B3.4.2. Estudio sobre las condiciones de las paradas de transporte público y mejora de la seguridad de las mismas valorando aspectos como la situación de las mismas, las condiciones de visibilidad y seguridad, cercanía y otras medidas que incorporen indicadores de género.	Área de Movilidad y Transporte



PROGRAMA B4. COEDUCACIÓN, ESCUELA Y FAMILIAS.

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">• Incorporación de expectativas libres de sesgos de género en los procesos educativos desempeñados desde los ámbitos familiar y escolar.• Incremento de programas y actuaciones de promoción de la igualdad impulsados desde los propios centros educativos.	<ul style="list-style-type: none">• B4.1. Apoyo a los centros y equipos docentes de educación infantil y primaria.• B4.2. Actuaciones para la igualdad con alumnado de primaria.• B4.3. Inclusión del enfoque de género en la oferta de servicios a centros educativos y familias.

MEDIDA B4.1.

APOYO A LOS CENTROS Y EQUIPOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA.

OBJETIVO: Impulsar la coeducación en la organización, currículo y práctica de los centros educativos de primaria con una perspectiva interseccional.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B4.1.1. Acompañamiento a la creación de Comisión de Igualdad (diseño de Planes o Programas de Igualdad) en todos los Centros de Educación Primaria con presencia de profesorado y familias.	Área de Educación Área de Mujer e Igualdad
B4.1.2. Dotación de recursos, materiales y herramientas al profesorado para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos curriculares de las asignaturas de Educación Primaria.	Áreas de Educación Área de Mujer e Igualdad
B4.1.3. Realización de actuaciones de sensibilización y encuentros dirigidos al profesorado, alumnado y otros profesionales sobre coeducación e igualdad de oportunidades y para el desarrollo de actitudes y habilidades para la gestión de nuevas situaciones: diversidad sexual, identidad de género, etc	Área de Educación Área de Mujer e Igualdad

**MEDIDA B4.2.****ACTUACIONES PARA LA IGUALDAD CON ALUMNADO DE PRIMARIA.**

OBJETIVO: Contribuir a una construcción de las relaciones entre niños y niñas más justas y en igualdad de oportunidades.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B4.2.1. Implantación de proyectos de Patios Coeducativos en todos los Centros de Primaria (inclusión en la normativa interna coordinada desde la Comisión de Igualdad).	Área de Educación
B4.2.2. Desarrollo de talleres y encuentros para impulsar la Educación sexo-afectiva en todos los niveles educativos de Primaria.	Área de Educación
B4.2.3. Ampliación del Programa de Uso Seguro y Responsable de Internet con contenidos sobre el manejo de las Redes Sociales en temáticas de género (educación crítica ante los roles tradicionales de género, hipersexualización de las niñas, consumo de pornografía, etc.).	Área de Educación Área de Seguridad Ciudadana

MEDIDA B4.3.**INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA OFERTA DE SERVICIOS A CENTROS EDUCATIVOS Y FAMILIAS.**

OBJETIVO: Ampliar los recursos y servicios para la igualdad en la oferta dirigida a las familias.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B4.3.1. Ampliación de la oferta de talleres y servicios del Recurso de Ayuda y Asesoramiento Psicoeducativo y Familiar (RAAPF) para el abordaje de modelos educativos tradicionales, claves para la educación sexo-afectiva, manejo de internet seguro y no sexista, control en el acceso y consumo de pornografía en línea, etc.	Área de Educación
B4.3.2. Acciones formativas y/o de sensibilización en las AMPAS dirigidas a fomentar la participación masculina en las mismas.	Área de Educación
B4.3.3. Incorporación del Enfoque de Género en la oferta de Actividades extraescolares (municipales —Educación y Deportes— y de las AMPAS).	Área de Educación Área de Deportes
B4.3.4. Inclusión de contenidos coeducativos en las Escuelas de Familias (organizadas por: Ayuntamiento, Centros Educativos y/o AMPAS) como: coeducación; educación sexo-afectiva; participación infantil; orientación académica; roles, estereotipos y expectativas para niñas y niños; etc	Área de Educación



PROGRAMA B5.

JUVENTUD Y MODELOS DE RELACIONES JUSTAS Y EQUITATIVAS.

RETOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none">Incorporación de una educación emocional, afectiva y sexual en las primeras etapas de la vida basada en las relaciones de buen trato.	<ul style="list-style-type: none">B5.1. Apoyo a los centros y equipos docentes de educación secundaria.B5.2. Estrategias para re-crear modelos de relación entre jóvenes desde una perspectiva feminista.

MEDIDA B5.1.

APOYO A LOS CENTROS Y EQUIPOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

OBJETIVO: Impulsar la coeducación en la organización, currículo y práctica de los centros educativos de secundaria con una perspectiva interseccional.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B5.1.1. Acompañamiento a la creación de Comisión de Igualdad (diseño de Planes o Programas de Igualdad) en todos los Centros de Educación Secundaria con presencia de profesorado y familias.	Área de Educación Área de Mujer e Igualdad
B5.1.2. Dotación de recursos, materiales y herramientas al profesorado para la inclusión del enfoque de género en los contenidos curriculares de las asignaturas de Educación Secundaria (obligatoria y no obligatoria).	Áreas de Educación Área de Mujer e Igualdad
B5.1.3. Realización de actividades de sensibilización y encuentros dirigidos al alumnado, profesorado y otros profesionales sobre temas vinculados a la igualdad de oportunidades en chicas y chicos y la prevención de la violencia contra las mujeres jóvenes con la finalidad de generar discurso y argumentario y revisar la educación diferenciada y sus consecuencias.	Área de Educación



MEDIDA B5.2.

ESTRATEGIAS PARA RE-CREAR MODELOS DE RELACIÓN ENTRE JÓVENES DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA.

OBJETIVO: Contribuir a una construcción de las relaciones entre jóvenes más justas y en igualdad de oportunidades.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD
B5.2.1. Educación sexo-afectiva en todos los niveles educativos dirigida a alumnado con la inclusión de contenidos como la identificación de amor y control; anticoncepción corresponsable; hipersexualización de las chicas, modelos de belleza estereotipados, consumo de pornografía machista.	Área de Educación Área de Juventud
B5.2.2. Actuaciones para el desarrollo de un pensamiento crítico hacia las series, redes sociales —incels—, canciones, etc. a partir del análisis de los roles tradicionales de género y/o inclusión de manera transversal en cursos y talleres.	Área de Educación Área de Juventud
B5.2.3. Creación de una Red de Puntos Violeta permanentes a través de las Comisiones de Igualdad de los Centros Educativos de Enseñanza Secundaria dotándolos de protocolos de actuación ante situaciones de agresiones sexuales.	Área de Educación Área de Mujer e Igualdad
B5.2.4. Consolidación de la Red de Alumnado Ayudante para la Igualdad (RAYI) y ampliación de su ámbito de actuación a la gestión de los Puntos Violeta de los Centros de Secundaria y de acciones para el desarrollo de liderazgos femeninos en coordinación con el programa EnRédate con Getafe.	Área de Educación Área de Mujer e Igualdad Área de Juventud
B5.2.5. Encuentros / Jornadas para la revisión de los modelos de intervención dirigidos a la población adolescente y juvenil evitando la victimización y el rechazo de los chicos y promoviendo una concepción de la igualdad que beneficia a toda la población, chicas y chicos.	Área de Educación Área de Juventud
B5.2.6. Orientación académico-profesional sin sesgos de género (talleres, formación a equipos de orientación, formación a familias, etc.).	Área de Educación Área de Juventud (SIAJ)
B5.2.7. Inclusión de contenidos de orientación no sexista en la Guía de Estudios y Profesiones del SIAJ y de contenidos de género en la Guía de Sexualidad.	Área de Juventud
B5.2.8. Estudio de la salud mental en la población joven desde la perspectiva de género para la articulación de medidas de atención.	Área de Salud



6. Gestión, seguimiento y evaluación

El IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género es un documento que establece las estrategias y actuaciones que se proponen para el desarrollo de la política de igualdad del Ayuntamiento de Getafe durante los próximos 6 años.

Esto supone la concurrencia de numerosos agentes con diferentes niveles de implicación y participación y la necesaria creación de cauces claros de comunicación y coordinación que faciliten el trabajo conjunto y que estén orientados por los principios y ejes de este Plan.

Para su buen desarrollo se contemplan diferentes ESTRUCTURAS que serán las responsables de la ejecución,

seguimiento y evaluación del mismo. Estas estructuras incluyen distintos niveles de representatividad: política, técnica y ciudadana.

A continuación se detallan las diferentes estructuras y las funciones a las que deberán dar respuesta cada una de ellas para el buen desarrollo de este Plan.

Estructuras de gestión, seguimiento y evaluación

RESPONSABILIDAD POLÍTICA

- Equipo de Gobierno
- Mesa Política de Igualdad y Transversalidad
- Concejalía de Igualdad

RESPONSABILIDAD TÉCNICA

- Área de Mujer e Igualdad
- Áreas municipales
- Mesa Técnica de Igualdad y Transversalidad (METIT)

RESPONSABILIDAD CIUDADANA

- Comisión Ciudadana del IV Plan de Igualdad y Transversalidad

Responsabilidad política

ESTRUCTURA	FUNCIONES
EQUIPO DE GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género de la ciudad de Getafe. • Seguimiento del cumplimiento del IV Plan.
MESA POLÍTICA DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo en la aplicación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres y la coordinación necesaria a nivel político. • Creación de las condiciones necesarias para el desarrollo, seguimiento y evaluación del IV Plan. • Supervisión del cumplimiento del IV Plan. • Elaboración de propuestas y mejoras. • Participación en espacios formativos para la incorporación del principio de igualdad en la política local.
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso y coordinación para la elaboración, ejecución y evaluación del IV Plan. • Cumplimiento de los compromisos adquiridos en el IV Plan. • Seguimiento anual del desarrollo del mismo. • Propuesta anual de mejoras en la planificación de las acciones y la gestión. • Participación en los espacios de formación continua sobre igualdad y transversalidad de género.

Responsabilidad técnica

ESTRUCTURA	FUNCIONES
ÁREA DE MUJER E IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso y coordinación para la elaboración, ejecución y evaluación del IV Plan. • Asesoramiento, colaboración y coordinación con todas las áreas municipales para el impulso de medidas, programas y acciones incluidos en el IV Plan. • Establecimiento de cauces de participación efectivos con el tejido asociativo en materia de igualdad de mujeres y hombres. • Propuesta anual de mejoras en la planificación de las acciones y la gestión.
ÁREAS MUNICIPALES	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de las actuaciones en su área de responsabilidad. • Información de las acciones de las que es responsable para la realización de la evaluación. • Participación en los espacios de formación continua sobre igualdad y transversalidad de género.
MESA TÉCNICA DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD (METIT)	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento anual del desarrollo del IV Plan. • Propuesta anual de mejoras en la planificación de las acciones y la gestión. • Coordinación con las áreas para la ejecución de las acciones. • Participación en los espacios de formación continua sobre igualdad y transversalidad de género.

Responsabilidad ciudadana

ESTRUCTURA	FUNCIONES
COMISIÓN CIUDADANA DEL IV PLAN DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Generar propuestas de trabajo en el marco del IV Plan. • Seguimiento y control del desarrollo del IV Plan.

Composición y organización

Las diferentes estructuras de gestión, seguimiento y evaluación del IV Plan tienen definidas su composición y la periodicidad de sus reuniones para el desarrollo de las funciones encomendadas tal como se muestra a continuación:

Estructuras

ÁREA	COMPUESTA POR...	ORGANIZACIÓN
EQUIPO DE GOBIERNO	Responsables políticas y políticos de todas las Áreas Municipales.	Reunión semestral.
MESA POLÍTICA DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD	Responsables políticas y políticos. Corporación Municipal.	Reunión anual.
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	Responsables políticas y políticos de la Concejalía de Igualdad.	Reunión bimensual y cuando las necesidades lo determinen.
ÁREA DE MUJER E IGUALDAD	Equipo Técnico del Área de Mujer e Igualdad.	
ÁREAS MUNICIPALES	Áreas municipales.	Reuniones de coordinación con el Área de Mujer e Igualdad cuando las necesidades lo determinen.
MESA TÉCNICA DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD (METIT)	Referentes de igualdad de cada Áreas Municipal elegidas de acuerdo a los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> • Persona con alta responsabilidad técnica dentro del Área. • Conocimiento, experiencia y/o formación en materia de políticas de igualdad. • Posibilidad de que sean dos personas. 	Reunión cuatrimestral.
COMISIÓN CIUDADANA DEL IV PLAN DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD	Asociaciones integradas en el Consejo Sectorial de la Mujer e Igualdad y asociaciones de mujeres, colectivos feministas u otras asociaciones del municipio que trabajan por y para la igualdad, y personal político y técnico del Área de Mujer e Igualdad.	Reunión semestral.

Gestión del IV Plan de Igualdad y Transversalidad de Género

El modelo de gestión que se propone organiza las diferentes tareas que se han de desarrollar para la ejecución del IV Plan y el seguimiento y evaluación del mismo y que son fundamentalmente las que se refieren a continuación:

TAREAS DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN

- 1 ELABORACIÓN DE LA GUÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**
- 2 ELABORACIÓN DE PROGRAMACIONES ANUALES.**
- 3 IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**
- 4 ELABORACIÓN DE INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

6. Gestión, seguimiento y evaluación

1. Elaboración de la Guía de Seguimiento y Evaluación.

Toda acción pública debe ser objeto de una evaluación encaminada a la rendición de cuentas y la transparencia y a la mejora de los procesos como contribución al buen gobierno. En este caso se ha propuesto una evaluación continua y sumativa, planificada y puesta en marcha desde el inicio con la elaboración de la **GUÍA DE**

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Este documento expresa de manera clara y concreta todas aquellas tareas que es preciso realizar, así como las y los agentes participantes y los procedimientos que se deben desplegar, además de otras cuestiones que definen todo el proceso evaluativo.

Se presentan a continuación, de manera abreviada, sus apartados y la información que aportan en cada caso:

Apartados de la guía

APARTADO	APUNTES
1. OBJETIVOS DE EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el nivel de ejecución del IV Plan. • Obtener información sobre el cumplimiento de los objetivos, señalando las dificultades encontradas y los logros conseguidos esperados y no esperados. • Informar a la ciudadanía del cumplimiento de los compromisos adquiridos con la elaboración del IV Plan. • Disponer de información relevante para la elaboración de las futuras políticas de igualdad y transversalidad.

6. Gestión, seguimiento y evaluación

<p>2. ENFOQUE Y OBJETO DE EVALUACIÓN</p>	<p>Se opta por un doble enfoque que guíe y organice el proceso de indagación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación basada en la teoría del programa. • Evaluación a partir de las necesidades informativas. <p>La aplicación de este enfoque se diseña a partir de los siguientes presupuestos metodológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la participación de las partes interesadas en el desarrollo del IV Plan, como una condición necesaria y que deberá ser planificada con un carácter inclusivo. • Propuesta de un diseño multimétodo, aplicando métodos mixtos cualitativos y cuantitativos para reunir y analizar datos: revisiones documentales, cuestionarios, sesiones grupales, etc. • Triangulación de las fuentes de información recopilando datos y elaborando los análisis y enjuiciamientos a través de diversas fuentes y herramientas.
<p>3. PRINCIPALES AGENTES CRÍTICOS</p>	<p>Se identifican tres grupos diferentes que se definen en función de su posición en referencia al IV Plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal con autoridad y responsabilidad para tomar decisiones respecto al IV Plan, incluyendo responsables políticas y políticos. • Personal con autoridad y responsabilidad en la gestión y ejecución, incluye a personal técnico de la METIT y de la Concejalía de Igualdad. • Personas beneficiarias de la intervención que incluye a todas aquellas destinatarias de acciones (personal político, técnico, profesorado, entidades sociales, etc.) y ciudadanía en su conjunto.
<p>4. MATRIZ DE EVALUACIÓN</p>	<p>La matriz de evaluación incluye de manera organizada la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas de evaluación, que orientan el trabajo para la consecución de la información. Expresan aquello en concreto que se quiere conocer. • Dimensiones, que “ordenan” las preguntas de evaluación y sugieren la estructura de indagación. Se identifican, en este caso, tres dimensiones: estructura, procesos y resultados. • Indicadores, que son condiciones lógicas que si se cumplen contestan a las demandas de información. Buscan acercarse lo más posible al concepto a medir, aunque frecuentemente tienen que conformarse con reflejar la realidad de fenómenos paralelos, similares o parciales del concepto buscado, aportando a la evaluación una aproximación a la información buscada. • Técnicas y fuentes, que se elaboran a partir de la concreción de las preguntas de evaluación, los indicadores y las y los actores a los que se convoque.

<p>5. HERRAMIENTAS</p>	<p>Las herramientas se han diseñado con la finalidad de permitir una recogida amplia de información y se han concretado fundamentalmente en registros, cuestionarios y sesiones grupales.:</p> <p>Registros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • H01. Registro de acciones. • H02. Registro Mesa Técnica de Igualdad y Transversalidad (METIT). • H03. Registro Comisión Ciudadana del IV Plan de Igualdad y Transversalidad. <p>Cuestionarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • H04. Ficha de acción. • H05. CU Responsable Delegación (Anual). • H06. CU Igualdad (Anual). • H07. CU Participantes ciudadanía. • H08. CU Participantes agentes. • H09. CU Comisión Ciudadana (Anual). <p>Sesiones grupales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • H10. GR Responsable Política/o (Intermedio. y final). • H11. GR Responsable Delegación (Intermedio y final). • H12. GR Comisión Ciudadana (Intermedio y final).
<p>6. PROCEDIMIENTOS, CALENDARIO Y AGENTES</p>	<p>Esta evaluación se desarrolla de manera paralela a la ejecución del Plan. Esto supone que la recogida de información se debe integrar en los procedimientos de gestión y desarrollo de cada una de las medidas a lo largo del periodo de vigencia del IV Plan.</p> <p>Es fundamental la elaboración de la Programación Anual del IV Plan de Igualdad como documento que guiará tanto la intervención como la recogida de información de una manera ordenada y sistemática.</p>
<p>7. INFORMES</p>	<p>El IV Plan propone la elaboración de los siguientes productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de seguimiento anuales. • Informe de evaluación intermedio 2026 e Informe de evaluación final 2029.

6. Gestión, seguimiento y evaluación

2. Elaboración de Programaciones Anuales.

Cada año, durante la vigencia del IV Plan, se elaborará una **PROGRAMACIÓN ANUAL** que definirá los programas, medidas y actuaciones a poner en marcha por cada una de las áreas municipales en el año en curso.

La Unidad de Apoyo para la Igualdad del Área de Mujer e Igualdad será la responsable de la elaboración de la programación anual con la organización de un proceso de consulta y trabajo con las áreas municipales.

3. Implementación del Sistema de Seguimiento y Evaluación.

Una vez elaborada la Guía de Seguimiento y Evaluación del IV Plan ésta será puesta en marcha por la Unidad de Apoyo para la Igualdad del Área de Mujer e Igualdad con la participación activa de la Mesa Técnica de Igualdad y Transversalidad (METIT) y de las áreas municipales participantes en el desarrollo de las diferentes acciones.

Igualmente se crearán los mecanismos para la participación de la ciudadanía (participantes en acciones y Comisión Ciudadana del IV Plan de Igualdad y Transversalidad).

La participación de las y los diferentes agentes será fundamental para garantizar una adecuada implementación de la Guía de Seguimiento y Evaluación y poder generar informes de calidad que den respuesta a los objetivos de este proceso y, sobre todo, poder aplicar un enfoque de mejora continua.

4. Elaboración de Informes de Seguimiento y Evaluación.

El desarrollo del Seguimiento es condición necesaria para poder realizar las Evaluaciones Intermedia y Final. Se define un proceso de recogida continua de información que permitirá la elaboración de los siguientes productos:

- Informes de seguimiento anuales.
- Informe de evaluación intermedio 2026.
- Informe de evaluación final 2029.

Los **INFORMES DE SEGUIMIENTO** anuales tendrán un carácter descriptivo, no valorativo, a partir de una recogida de información cuantitativa y cualitativa que permita identificar posibles elementos de mejora que puedan ser incorporados en el proceso de trabajo de este Plan.

Los **INFORMES DE EVALUACIÓN INTERMEDIO Y FINAL**

sistematizarán toda la información y recomendaciones emitidas en los Informes anuales de Seguimiento. Además, estos documentos deberán incluir interpretaciones y juicios fundamentados sobre las dimensiones y elementos evaluados. Se cerrarán con un apartado de recomendaciones para el diseño de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Getafe e incluirá las valoraciones que traslade la Mesa Política de igualdad de oportunidades a través de la responsable política/o de igualdad.



**IV Plan de Igualdad y
Transversalidad de Género
de la ciudad de Getafe
2024-2029**



GETAFE | IGUALDAD
AYUNTAMIENTO