

# I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL DE LAREDO



SUBVENCIONADO POR:



REALIZADO POR APIG



## Presentación

Desde el Ayuntamiento de Laredo, y como alcalde, estamos impulsando el I Plan de Igualdad de Oportunidades con la convicción de que la igualdad debe ser una prioridad real y transversal en nuestra acción de gobierno.

Queremos que esta mirada impregne todas las áreas y servicios municipales, porque solo así podremos avanzar con determinación hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este Plan nace para afrontar las desigualdades de género de manera ordenada, rigurosa y adaptada a la realidad de Laredo. Nuestro objetivo es corregir estereotipos y roles que, aún hoy, se siguen aprendiendo durante la socialización y que condicionan expectativas, responsabilidades y oportunidades distintas para mujeres y hombres.

Para lograrlo, partimos de un diagnóstico sólido, cuantitativo, pero también cualitativo, participativo y cercano, porque entendemos que las políticas públicas se construyen mejor cuando escuchan y responden a la realidad de la ciudadanía.

La meta es clara: avanzar hacia un municipio más justo, incorporando la perspectiva de género en todas las políticas presentes y futuras. Además, este Plan no debe verse únicamente como una obligación normativa o como un mecanismo para garantizar la igualdad formal.



Alcalde del Exmo. Ayto. de Laredo;  
Miguel González González

Es también una oportunidad para mejorar cómo funciona el Ayuntamiento: para reforzar la calidad de los servicios, aumentar su eficacia y hacer que nuestras instituciones sean más útiles, más modernas y más cercanas.

Por todo ello, el equipo de gobierno que presido asume un compromiso firme con la promoción de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación contra las mujeres. Este compromiso se concreta en siete áreas estratégicas de trabajo y en 50 medidas específicas, pensadas para combatir desigualdades aún presentes y para impulsar una mayor presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social donde siguen estando infrarrepresentadas.



<b>Introducción</b>	<b>Pág 8</b>
<b>Procedimientos y metodología</b>	<b>Pág 12</b>
• Fases	
• Principios metodológicos	
• Colectivos a los que van dirigidas las medidas	
• Plazo de ejecución	
• Objetivos de Desarrollo Sostenible N.o 5 Igualdad de Genero	
<b>Áreas de intervención</b>	<b>Pág 21</b>
• Área de políticas públicas municipales con perspectiva de genero	<b>Pág 21</b>
• Área de educación deporte y cultura	<b>Pág 24</b>
• Área de formación, empleo, economía, turismo y comercio	<b>Pág 28</b>
• Área de prevención de la violencia de genero	<b>Pág 32</b>
• Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente	<b>Pág 36</b>
• Área de conciliación y calidad de vida	<b>Pág 40</b>
• Área de participación ciudadana y asociacionismo	<b>Pág 44</b>
<b>Recursos Humanos</b>	<b>Pág 46</b>
<b>Calendario de actuaciones</b>	<b>Pág 48</b>
<b>Evaluación y seguimiento</b>	<b>Pág 52</b>
<b>Glosario de términos</b>	<b>Pág 55</b>
<b>Anexos</b>	<b>Pág 59</b>



## INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel universal. Impulsarla desde las políticas públicas fortalece una convivencia más equitativa y cohesionada, favorece la estabilidad social y contribuye a generar entornos más respetuosos. Cuando la igualdad avanza, también mejora la vida cotidiana: aumenta el bienestar y se hacen más sanas las relaciones entre las personas.

Durante mucho tiempo, hemos aprendido a vivir en una sociedad que asigna expectativas diferentes según el sexo asignado al nacer. Esos aprendizajes se traducen en roles de género, comportamientos “esperados” e identidades construidas socialmente, que condicionan cómo nos relacionamos y qué espacio ocupa cada quien. Esta división influye en las relaciones de poder y puede terminar limitando el acceso a recursos, reconocimiento y oportunidades. De forma habitual, a las mujeres se les ha atribuido el trabajo de cuidados y la gestión del hogar, mientras que a los hombres se les ha vinculado con el empleo remunerado y las responsabilidades públicas o laborales, que suelen valorarse más.

La igualdad de género no significa “hacer a mujeres y hombres iguales”, sino asegurar que todas las personas puedan ejercer los mismos derechos y acceder a las mismas posibilidades en cualquier ámbito. Implica avanzar hacia una corresponsabilidad real y hacia una participación equilibrada en la familia, en la comunidad y en la sociedad.

En este contexto, aplicar la perspectiva de género es una vía para identificar desigualdades y corregirlas. Por una parte, exige que existan medidas, programas y estructuras institucionales capaces de prevenir discriminaciones y garantizar la igualdad. Por otra, requiere diseñar acciones teniendo en cuenta necesidades y situaciones concretas de mujeres y hombres, de manera diferenciada cuando sea necesario, o conjunta cuando sea lo más adecuado.

Por eso, incorporar la perspectiva de género no es “añadir un apartado” sobre mujeres o un párrafo sobre igualdad a proyectos ya definidos, ni se limita a aumentar su participación numérica. Supone integrar su mirada, sus experiencias y sus aportaciones desde el inicio, revisando si hace falta los objetivos, las prioridades y la forma de actuar. En ocasiones, esto implica cambios de fondo para que mujeres y hombres puedan intervenir en los procesos de desarrollo, influir en las decisiones y beneficiarse de los resultados en condiciones equivalentes. En definitiva, el objetivo es pasar de estructuras que producen desigualdad a otras más justas, equilibradas e inclusivas para toda la ciudadanía.

## Normativa Autonómica

Recientemente en Cantabria fue aprobada la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre sus medidas incluye acciones relativas a la discriminación salarial; contempla la corresponsabilidad y la promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con medidas relativas a la organización del espacio, el tiempo y la creación de nuevos servicios.

Y también contamos con la Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas que fue pionera en España siendo aprobada antes que la ley Estatal.

## Normativa Estatal

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Realiza una proyección del principio de igualdad que abarca distintos ámbitos, en los que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la cual habla específicamente “Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.”

Artículo 3. Planes de sensibilización, en cuanto a introducir en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.

“2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.”

5 En el ámbito educativo también habla de:

Artículo 6. Fomento de la igualdad. Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

## Normativa Europea

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam hasta el actual Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Se han dictado numerosas Directivas comunitarias sobre igualdad de sexos de importante calado en materia de igualdad de oportunidades y de trato, habiendo sido traspuestas al ordenamiento español.

## Normativa Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede resaltar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la igualdad entre mujeres y hombres está consagrada ya en su constitución y proyectada en las normas internacionales del trabajo. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.



Procedimiento  
y metodología

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades consta de seis fases a continuación se muestra cómo se llevan a cabo una a una.

## 1. Compromiso de la organización

Es necesario que el equipo de gobierno adopte el compromiso por escrito:

- De integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio como principio básico y transversal.
- De incluir este principio en los objetivos.
- De facilitar recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

## 2. Consejo de Igualdad

De forma paralela al compromiso de la organización conviene constituir el grupo promotor que se encargara de:

- Información y sensibilización.
- Apoyo a la realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Apoyo en la realización de su seguimiento y evaluación.
- Facilitar recursos para la elaboración del diagnóstico.

El grupo promotor está formado por:

- Equipo de Gobierno
- Responsable de Servicios Sociales
- Representantes de las Asociaciones de la zona
- Centro de Mayores
- Policia Local

## 3. Diagnóstico

Para conseguir unos objetivos realistas y acordes con las necesidades de los habitantes del municipio lo primero que debemos realizar es un diagnóstico exhaustivo de la situación que viven dichas personas.

Objetivos del diagnóstico:

- Analizar y comparar la situación y la posición de las mujeres y los hombres en la realidad, así como sus necesidades, intereses y expectativas.
- Visibilizar los mecanismos sociales de discriminación que puedan estar presentes en el municipio.
- Analizar los factores demográficos, ambientales, económicos y organizativos del municipio.
- Observar los roles, productivo remunerado o reproductivo no remunerado y quien los desempeña.
- Recopilar los recursos de los que dispone el municipio ya sean: públicos, privados y comunitarios y como disponen de ellos las mujeres y hombres del municipio, acceso, uso, control (toma de decisiones) y propiedad.

#### 4. Planificación

Una vez que se ha realizado el diagnóstico y sintetizado toda la información obtenida, es el momento de priorizar y planificar. El diagnóstico ofrecerá mucha información que será clasificada en las siguientes áreas de trabajo:

- Área de políticas públicas municipales con perspectiva de género
- Área de educación deporte y cultura
- Área de formación, empleo, economía, turismo y comercio
- Área de prevención de la violencia de género
- Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente
- Área de conciliación y calidad de vida
- Área de participación ciudadana y asociacionismo

#### 5. Implantación

Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

## 6. Seguimiento y evaluación

Para realizar un seguimiento de las medidas adoptadas se realizarán reuniones periódicas en las cuales mediante encuestas de evaluación de las actividades que se estén realizando analizaremos y evaluaremos si son eficaces y cumple los objetivos previstos.

En estas reuniones se valorará si hay necesidades de cambiar alguna medida o estrategia de forma que el plan de igualdad sea flexible y específico para cada situación y tipo de población.

## Metodología de trabajo

Para comenzar el diagnóstico lo primero que hay que tener en cuenta es que tipo de metodología se va a utilizar para recabar la información necesaria.

En este caso la mejor opción es la metodología participativa.

La metodología participativa es un proceso de trabajo que concibe a los participantes de los procesos como agentes activos (PROTAGONISTAS) y no como agentes pasivos, simplemente receptores; de esta forma promueve y procura que todas las personas del grupo participen.

Cuando se utiliza esta metodología, la percepción, análisis y solución de los problemas no depende ya solo de las personas que llevan el proyecto, sino que se tiene en cuenta de manera primordial a las personas beneficiarias y sus expectativas y necesidades.

La metodología participativa busca fomentar el aprendizaje de una manera global y que de esta manera las personas puedan tener una visión amplia de la realidad.

La participación es una necesidad psicológica en los seres humanos porque a través de ella se pueden compartir ideas y opiniones expresar deseos propios tomar decisiones ayudar a los demás para contribuir a solucionar el problema. Es una forma de colaboración para hacerse oír y lograr la mejora de grupos sociales.

### Principios metodológicos:

- Participativo: Este principio tiene mucho que ver con el logro de una actitud proactiva, ya que, si queremos cambiar el sentimiento de pasividad de nuestra sociedad, debemos hacer que se sientan partícipes de su propio crecimiento a partir de las actividades que desarrollan.
- Inclusivo: Este principio hace referencia a la inclusión como una respuesta didáctica que facilite y promueva la participación de todas las personas interesadas, oponiéndose a cualquier forma de segregación.
- Democrático: Este principio hace referencia a la toma de decisiones, en el cual las decisiones colectivas son adoptadas por el resto mediante mecanismos de participación directa.

### Colectivos a los que van dirigidas las medidas

- Las mujeres, desarrollando actuaciones que permitan superar las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres como consecuencia del modelo de socialización diferenciada.
- Los hombres, revisando el modelo de masculinidad vigente cambien actitudes y comportamientos sexistas y discriminatorios.
- La sociedad en general, fomentando una nueva cultura organizativa y un nuevo modelo de ciudadanía que permita desarrollar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El Ayuntamiento de Laredo en general, y las personas responsables de gestionar las políticas, servicios y recursos, en particular, para que:
  - Incorporen el enfoque de género en su quehacer cotidiano.
  - Presten atención a las diferencias por razón de género y ofrezcan una respuesta adecuada a las necesidades e intereses específicos de todas las mujeres.

### Plazo de ejecución

- Las medidas que se describen a continuación tienen un plazo de ejecución de los 4 años de vigencia que tiene el Plan de Igualdad.

### Objetivos de Desarrollo Sostenible N.º 5 Igualdad de Género

- Entendemos que todas las medidas descritas en este Plan de Igualdad tienen un fin común con el ODS N.º5, no obstante hacemos hincapié en su difusión
- desarrollo, concienciación ciudadana y puesta en marcha con la medida número 6 del Área 1.

# Áreas de intervención

1. Área de políticas públicas municipales con perspectiva de Género

## 1. Área de políticas públicas municipales con perspectiva de género

Objetivo general:

Promover que todas las concejalías se comprometan a integrar la perspectiva de género en sus acciones y propuestas.

Objetivos específicos:

- Promover la incorporación de cláusulas de igualdad en los criterios de valoración de los contratos y convenios de cooperación con entidades privadas y empresas.
- Incluir la perspectiva de género en las actuaciones administrativas y de gestión del Ayuntamiento.

### ORGANISMOS IMPLICADOS

Todas las concejalías que conforman el grupo de gobierno.

### MEDIDAS

1. Dar a conocer el Plan de Igualdad a la ciudadanía mediante su difusión y promoción a través de los distintos servicios y recursos municipales
2. Informar a la población sobre las campañas institucionales relacionadas con la igualdad de género, facilitando su acceso y ampliando su difusión.
3. Incorporar de forma sistemática las variables de sexo y edad en los estudios, memorias, informes y demás documentos técnicos elaborados desde el Ayuntamiento.
4. Valorar en los procedimientos de contratación pública a aquellas empresas o entidades que cuenten con un Plan de Igualdad o medidas acreditadas en materia de igualdad.
5. Emplear lenguaje inclusivo en toda la comunicación municipal: documentación administrativa, normativa, publicaciones en redes sociales, materiales informativos y cartelería.
6. Elaborar y distribuir un folleto informativo (tríptico o formato similar) con las medidas y metas principales del ODS 5 (Igualdad de género) para su difusión entre la población del municipio

### INDICADORES DE EVALUACIÓN

- N.º de publicaciones y notas de prensa.
- Implicación por parte de responsables.
- N.º de Planes de Igualdad impresos.
- N.º de medidas ejecutadas al año por las concejalías.



## 2. Área de educación deporte y cultura

### 2. Área de educación deporte y cultura

Objetivo general:

Promover valores igualitarios desde los sistemas educativos y los medios de comunicación municipales, así como fomentar una mayor presencia de las mujeres en la vida cultural y deportiva del municipio.

Objetivos específicos:

- Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos educativos, deportivos y culturales del municipio.
- Promover el avance de los valores igualitarios en todas las formas de educación y fomentar la igualdad a través de la cultura y deporte.
- Difundir e informar a la comunidad educativa sobre derechos, recursos y buenas prácticas relacionadas con la educación en igualdad.
- Valorar y fortalecer las aportaciones de las mujeres dentro del ámbito cultural, deportivo y educativo.

#### ORGANISMOS IMPLICADOS

Concejalías de educación, infancia, deporte, cultura, festejos, e igualdad

Centros educativos.

Agrupaciones deportivas.

Entidades externas.

Asociaciones

MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Respaldo y/o financiar actividades extraescolares que fomenten la igualdad, incorporando además orientaciones pedagógicas inclusivas y no sexistas.	N.º de guías difundidas. N.º de ejemplares editados.
2. Programar actividades lúdicas y educativas (cuentacuentos, juegos, teatro, certámenes, etc.) dirigidas a infancia y juventud del municipio, con contenidos que impulsen la igualdad entre mujeres y hombres.	N.º de participantes en los cursos segregado por sexos. N.º de cursos impartidos.
3. Reforzar la prevención de discriminaciones y violencias hacia colectivos en situación de mayor vulnerabilidad (mujeres, personas con discapacidad, población LGTBI+), a través de acciones formativas en los centros educativos.	N.º de exposiciones realizadas. N.º de proyecciones y espectadores.
4. Prestar apoyo técnico y económico a iniciativas y proyectos que trabajen la educación en igualdad, incluyendo propuestas impulsadas por grupo informales.	
5. Poner en marcha campañas de sensibilización sobre ámbitos clave como: juguetes libres de estereotipos, igualdad en la práctica deportiva, elección académica y profesional sin sesgos, corresponsabilidad en el hogar, entre otros.	
6. Promover y dar visibilidad al talento de artistas y deportistas locales y regionales, destacando especialmente la aportación de las mujeres.	

MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
7. Facilitar formación en igualdad de género a las personas que trabajan directamente con jóvenes (por ejemplo: personal de escuelas deportivas, monitorado de ocio y tiempo libre, entrenadores/as y figuras similares).	N.º de entidades que participan. Satisfacción.
8. Organizar acciones formativas para población adulta desde un enfoque coeducativo e incorporando la perspectiva de género.	Implicación por parte de la población Implicación por parte de las instituciones y sus responsables.
9. Implicar a entidades y clubes deportivos del municipio, así como a sus responsables, en la transmisión de valores de igualdad y respeto, actuando como referentes positivos para niños, niñas y adolescentes	N.º de préstamos de libros. N.º de subvenciones concedidas



### 3. Área de formación, empleo, economía, turismo y comercio

### 3. Área de formación, empleo, economía, turismo y empresas

Objetivo general:

Promover la inserción en el mercado laboral de las mujeres, en especial, en profesiones masculinizadas, así como favorecer su acceso al sistema educativo y a la formación profesional para el empleo según sus necesidades y motivaciones.

Objetivos específicos:

- Integrar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan la formación y el empleo.
- Garantizar la información y sensibilización que permita implantar las políticas de igualdad en el ámbito laboral del municipio.
- Aumentar y mejorar la presencia y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar las habilidades sociales básicas de las mujeres para la búsqueda de empleo y especialmente aquellas que demanda el mercado de trabajo.
- Fomentar la inserción laboral de mujeres en puestos donde se encuentren subrepresentadas.

#### ORGANISMOS IMPLICADOS

Concejalías de igualdad, empleo, formación, comercio, turismo y consumo

Agencia de Desarrollo Local

Servicios sociales.

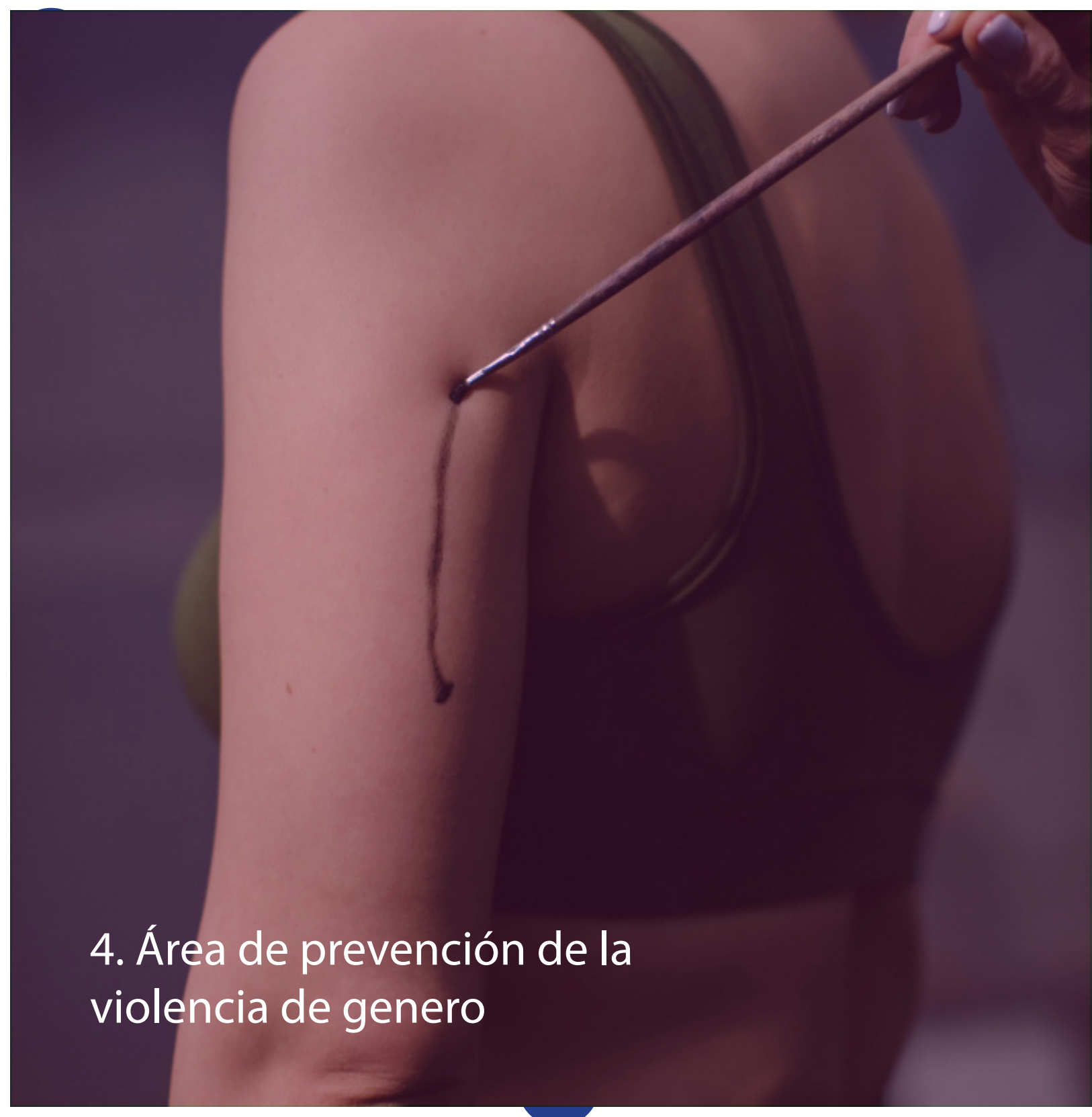
Entidades externas.

Empresas del municipio.

Asociaciones de mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Diseñar y ofrecer acciones de formación para el empleo ajustadas tanto a las necesidades de las mujeres como a la realidad y demanda del mercado laboral del municipio.	N.º de participantes en los cursos segregado por sexos.
2. Proporcionar apoyos y/o ayudas económicas que faciliten la conciliación de mujeres y hombres que participen en programas de formación o en iniciativas de empleo.	N.º de cursos impartidos.
3. Dar prioridad a la formación y a las actuaciones de inserción laboral dirigidas a mujeres en desempleo de larga duración, especialmente si son víctimas de violencia de género o se encuentran en otras situaciones de exclusión.	N.º de campañas.
4. Organizar jornadas informativas sobre autoempleo, dando a conocer los recursos locales de acompañamiento al emprendimiento y difundiendo las subvenciones y ayudas disponibles.	N.º de empresas implicadas
	N.º de guías difundidas
	N.º de ejemplares editados.

MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
5. Impulsar campañas de información y sensibilización sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, dirigidas específicamente al tejido empresarial y comercial del municipio.	N.º de personal al que se imparte formación. segregado por sexo.
6. Respaldar la puesta en marcha y consolidación de proyectos empresariales promovidos por mujeres, facilitando su desarrollo y continuidad.	Satisfacción.
7. Difundir y promover entre los hombres el uso de permisos de paternidad, reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores o personas dependientes, destacando sus beneficios.	Implicación por parte de la población.
8. Desarrollar una campaña de sensibilización con hoteles y alojamientos rurales del municipio para promover un turismo en Laredo más responsable y comprometido con la igualdad.	Implicación por parte de las instituciones y su responsables.
	Hoteles y alojamientos rurales que participan en la campaña.



## 4. Área de prevención de la violencia de género

### 4. Área de prevención de la violencia de género

Objetivo general:

Mejorar y prevenir la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, mediante la actuación eficaz y la coordinación de los distintos organismos implicados, facilitando el ejercicio de sus derechos y su integración socio laboral.

Objetivos específicos:

- Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra la violencia de género en el Ayuntamiento.
- Favorecer la prevención y potenciar la investigación en materia de violencia contra las mujeres.
- Garantizar la atención integral y el acceso a la información y asesoramiento sobre recursos específicos para el tratamiento de la violencia.
- Facilitar la autonomía y la seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género.

#### ORGANISMOS IMPLICADOS

Concejalía de Igualdad.  
Servicios sociales.  
Entidades externas.  
Policia Local  
Asociaciones.  
Centro de salud.

MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>1. Impulsar campañas de concienciación, prestando especial atención a la población adolescente y joven</p> <p>2. Favorecer un municipio libre de prostitución mediante la vigilancia y control de locales públicos y posibles viviendas o espacios donde pudiera estar produciéndose de forma encubierta.</p> <p>3. Trabajar un cambio cultural y social para evitar que la prostitución se perciba como algo normalizado, ni como una “opción” aceptable, ni como un bien de consumo.</p> <p>4. Reforzar la prevención y la sensibilización frente a la trata y el tráfico de personas mediante acciones informativas específicas.</p> <p>5. Detectar los puntos del municipio donde las mujeres manifiestan sentir inseguridad para poder aplicar medidas que reduzcan o eliminen esos riesgos.</p>	<p>N.º de participantes en los cursos segregado por sexos.</p> <p>N.º de cursos impartidos.</p> <p>N.º de campañas.</p> <p>N.º de acciones realizadas.</p> <p>Nº de entidades participantes.</p> <p>N.º de guías difundidas</p> <p>N.º de ejemplares editados</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>6. Crear, publicar y distribuir una guía para mujeres jóvenes con información sobre violencia hacia las mujeres: señales de alerta, conductas y actitudes de control, y factores de riesgo en relaciones con chicos de su entorno.</p> <p>7. Promover acciones formativas para el personal municipal, especialmente para los servicios con mayor relación con situaciones de violencia de género.</p> <p>8. Definir y poner en marcha un protocolo de actuación municipal ante casos de violencia de género, coordinando la intervención entre los distintos departamentos del Ayuntamiento</p>	<p>N.º de profesionales formados/as en materia de violencia de género.</p> <p>N.º de mujeres beneficiarias de servicios específicos</p> <p>Implicación por parte de la población</p> <p>Implicación por parte de las instituciones y sus responsables</p>



## 5. Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente

### 5. Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente

Objetivo general:

Mantener y mejorar el bienestar de la población desde una perspectiva integral, donde los recursos sean accesibles.

Objetivos específicos:

- Introducir la perspectiva de género en las políticas de urbanismo, vivienda, consumo, medioambiente, movilidad, seguridad ciudadana y servicios sociales.
- Promover el desarrollo de una convivencia igualitaria y con perspectiva de género.
- Promover el acceso de las mujeres a los bienes y servicios en condiciones de igualdad.
- Incrementar la presencia de las mujeres en todas aquellas políticas relativas al diseño del municipio y al desarrollo económico del medio rural.

#### ORGANISMOS IMPLICADOS

Concejalías de igualdad, urbanismo, medio ambiente y playas

Entidades externas.

Asociaciones y agrupaciones de vecinas/os

## MEDIDAS

## INDICADORES DE EVALUACIÓN

1. Integrar la perspectiva de género en el diseño urbano del municipio, priorizando aceras más amplias, la instalación de barandillas de protección, bancos para el descanso y un alumbrado público más eficaz.
2. Favorecer la participación de las mujeres en el desarrollo económico del medio rural, promoviendo su acceso e incorporación al mercado de trabajo
3. Potenciar el reconocimiento público de mujeres relevantes, dando sus nombres a espacios y equipamientos municipales como calles, plazas, centros sociales y culturales, institutos, colegios e instalaciones públicas.
4. Adaptar el transporte público (rutas y horarios) para facilitar los desplazamientos de quienes asumen principalmente las tareas de cuidados y trabajo doméstico.

Nº de campañas  
Nº de propuestas

## MEDIDAS

## INDICADORES DE EVALUACIÓN

5. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los órganos municipales de decisión, incluyendo comités de seguimiento de proyectos, jurados de concursos de ideas, procesos de adjudicación de promociones públicas y otros espacios vinculados a decisiones urbanísticas.
6. Realizar un diagnóstico urbano con enfoque de género mediante mapas, que muestre y analice accesibilidad, seguridad, representación simbólica, disponibilidad de servicios y movilidad.
7. Mejorar los espacios y zonas del municipio con baja accesibilidad, con el fin de hacer más sencilla la vida cotidiana de las personas con movilidad reducida.

Satisfacción de personas implicadas.  
Implicación por parte de la población.  
Implicación por parte de las instituciones y sus responsables.



## 6. Área de conciliación y calidad de vida

### 6. Área de conciliación y calidad de vida

Objetivo general:

Promover la corresponsabilidad familiar, así como favorecer medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar a la población en la corresponsabilidad en el reparto de tareas y responsabilidades familiares.
- Dotar de recursos sociales y económicos a las familias del municipio para conciliación de su vida personal, familiar y laboral.
- Promover las condiciones laborales, para facilitar la corresponsabilidad laboral y familiar.
- Fomentar hábitos saludables entre la población en especial entre mujeres.
- Dotar de espacios públicos municipales que fomenten el bienestar individual y social.

#### ORGANISMOS IMPLICADOS

Concejalía de Igualdad, infancia y juventud.

Entidades externas.

Asociaciones de mujeres.

Asociaciones culturales.

Servicios Sociales.

Centro de salud.

Agencia de Desarrollo Local.

## MEDIDAS

1. Coordinarse con los centros de salud del municipio para impulsar campañas y jornadas orientadas a promover estilos de vida saludables
2. Poner en marcha formaciones desensibilización, especialmente dirigidas a infancia y juventud, para reforzar la corresponsabilidad en igualdad en las tareas del hogar, los cuidados y las obligaciones familiares.
3. Asegurar servicios extraescolares de calidad en los centros educativos, de manera que faciliten a las familias la conciliación entre trabajo y vida familiar.
4. Incrementar los recursos de atención a la infancia, ampliando tanto el número de plazas como los horarios para que se ajusten a la jornada laboral.

## INDICADORES DE EVALUACIÓN

- N.º de campañas.
- N.º de acciones realizadas.
- N.º de guías difundidas.
- N.º de participantes en los cursos segregado por sexos
- N.º de cursos impartidos

## MEDIDAS

5. Proporcionar apoyos sociales y económicos a las familias del municipio para que puedan compatibilizar adecuadamente su vida personal, familiar y profesional.
6. Desarrollar talleres dirigidos a mujeres centrados en bienestar, salud, autoestima y crecimiento personal.

## INDICADORES DE EVALUACIÓN

- N.º de ejemplares editados.
- N.º de mujeres beneficiarias de servicios específicos.
- Implicación por parte de la población.
- Implicación por parte de las instituciones y sus responsables.



## 7. Área de participación ciudadana y asociacionismo

### 7. Área de participación ciudadana y asociacionismo

Objetivo general:

Lograr que las mujeres de municipio participen en igual medida en la toma de decisiones y puestos de responsabilidad, en todos los ámbitos de su vida.

Objetivos específicos:

- Apoyar las asociaciones de mujeres que fomenten la igualdad de oportunidades.
- Lograr una mayor participación de mujeres en los puestos de responsabilidad de las asociaciones del municipio.
- Impulsar y fomentar la coordinación y trabajo en equipo de las asociaciones de mujeres del municipio creando sinergias y espacios donde compartir experiencias.
- Apoyar la creación de nuevas asociaciones.
- Impulsar la participación paritaria en las diferentes organizaciones sociales y políticas y culturales activas en el municipio.

#### ORGANISMOS IMPLICADOS

Concejalía de Igualdad y hermanamiento

Entidades externas.

Asociaciones de mujeres.

Asociaciones culturales.

Juntas vecinales

Centros de mayores

## MEDIDAS

1. Organizar jornadas de asociacionismo que impulsen la participación de las mujeres en espacios y cargos de toma de decisiones.
2. Prestar asesoramiento a las asociaciones de mujeres ya existentes en materia de planificación, dinamización y puesta en marcha de actividades, así como ofrecer información sobre derechos, promover su fortalecimiento y apoyar la creación de nuevas entidades.
3. Promover y dinamizar el tejido asociativo de mujeres del municipio, respaldándolo y facilitando la participación del conjunto de la población.
4. Fomentar iniciativas orientadas al empoderamiento y al liderazgo de las mujeres, reforzando su presencia y capacidad de influencia en distintos ámbitos.

## INDICADORES DE EVALUACIÓN

- N.º de campañas.
- N.º de acciones realizadas.

## MEDIDAS

5. Diseñar y desarrollar programación municipal con motivo del Día Internacional de las Mujeres (8M) y del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25N).
6. Crear un mural en el municipio que visibilice y reconozca a las mujeres de la localidad, contando para ello con la colaboración de una artista local o regional.
7. Promover la implicación de los hombres en las actividades culturales y formativas que se organicen.
8. Ofrecer formación básica en TIC y alfabetización digital, dirigida especialmente a personas mayores.

## INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Implicación por parte de la población.
- Implicación por parte de las instituciones y sus responsables.



## RECURSOS HUMANOS

### Recursos Humanos

En este apartado se recogen los recursos humanos necesarios para la implantación, ejecución y evaluación del Plan. Se incluye al personal municipal con responsabilidad en las distintas áreas del Ayuntamiento (Igualdad, Servicios Sociales, Educación, Urbanismo, etc.), personal técnico especializado en igualdad y violencia contra las mujeres, agentes sociales, asociaciones feministas, personal educativo, sanitario y de seguridad, así como cualquier otra persona que participe directa o indirectamente en el desarrollo de las acciones previstas.

**Nota:** La expresión “personal implicado” hace referencia a los recursos humanos que dan contenido a las acciones y que aseguran su cumplimiento efectivo desde una perspectiva feminista radical.

### Recursos Materiales

En los indicadores propuestos para cada acción se pueden apreciar, de forma transversal y sutil, los recursos materiales empleados para la ejecución del Plan.

Por ejemplo:

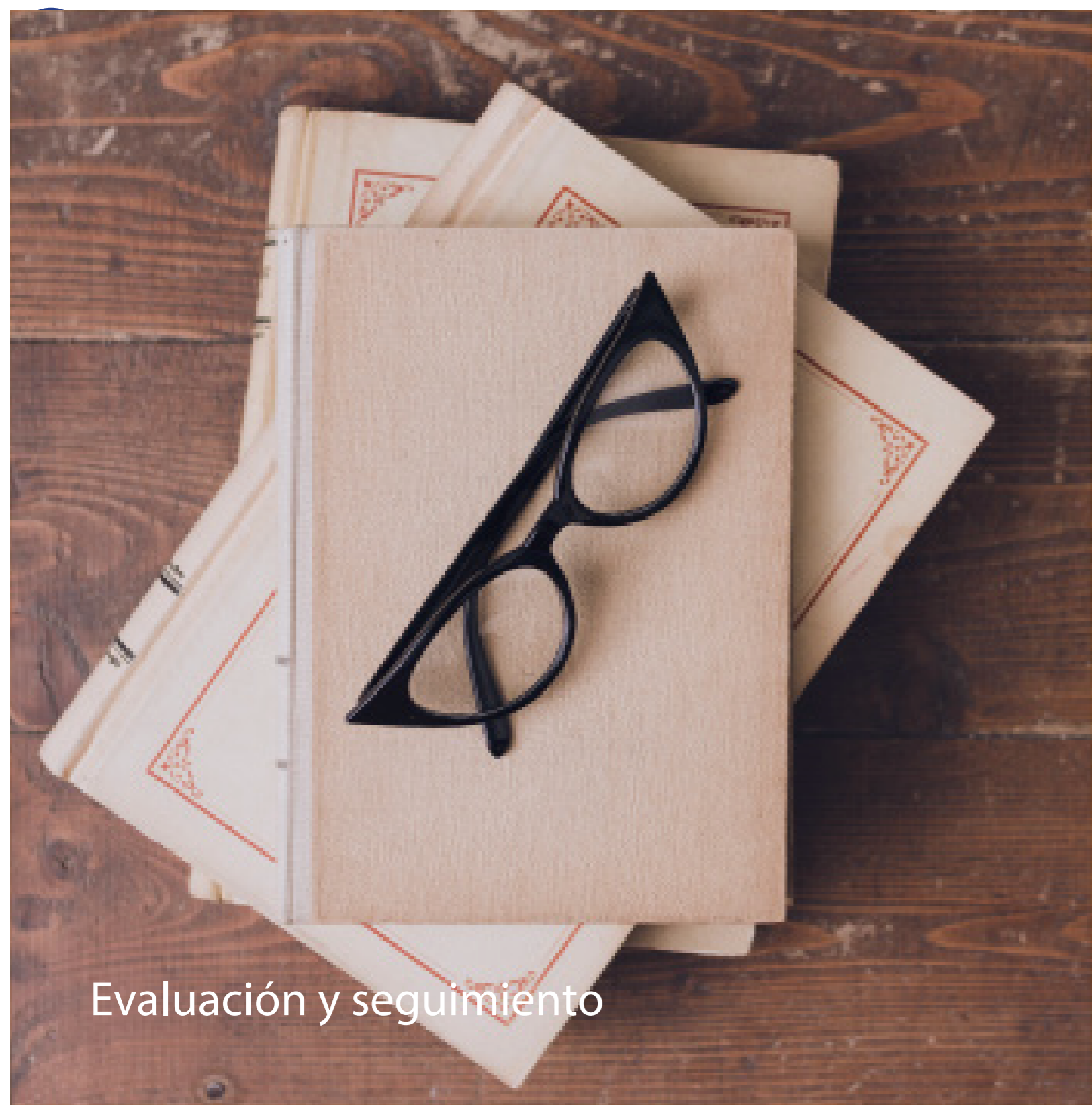
- Número de publicaciones, guías, folletos o trípticos difundidos.
- Número de campañas, cursos o exposiciones realizadas.
- Espacios municipales accesibles habilitados (centros culturales, aulas de formación, ludotecas, espacios deportivos, etc.).
- Recursos tecnológicos empleados para impartir formaciones (ordenadores, proyectores, sistemas de sonido, material audiovisual).
- Material didáctico específico (manuales, cuadernos, juegos educativos, cartelería feminista y contra la violencia machista).
- Mobiliario y equipamiento adaptado a personas con movilidad reducida (mesas regulables, rampas, sillas adaptadas, etc.).
- Recursos para el cuidado en paralelo a las formaciones (servicio de ludoteca, espacios infantiles seguros, personal especializado en atención a la infancia).
- Transporte y desplazamientos accesibles para facilitar la participación de todas las mujeres en las acciones del Plan.

**Nota:** Estos indicadores no solo miden el cumplimiento de los objetivos, sino que también reflejan los medios materiales que han sido necesarios para implementar cada medida, visibilizando su impacto real y evitando que los recursos materiales queden invisibles en el trabajo por la igualdad.



Calendario de actuaciones

Áreas	Seguimiento y evaluación	N.º de medida a ejecutar en 2026	N.º de medida a ejecutar en 2027	N.º de medida a ejecutar 2028	N.º de medida a ejecutar 2029
Área de educación deporte y cultura	Continuo	1, 2 y 3	4 y 5	6 y 7	8 y 9
Área de formación, empleo, economía, turismo y comercio	Continuo	1 y 2	3 y 4	5 y 6	7
Área de prevención de la violencia de genero	Continuo	Las medidas de Prevención de la Violencia de Genero deben llevarse a cabo todos los años			
Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente	Continuo	1 y 2	3 y 4	5 y 6	7
Área de conciliación y calidad de vida	Continuo	1 y 2	3 y 4	5	6
Área de participación ciudadana y asociacionismo	Continuo	1 y 2	3 y 4	5 y 6	7 y 8



## Evaluación y seguimiento

### Evaluación y seguimiento

Para realizar un seguimiento de las medidas adoptadas se realizarán reuniones periódicas en las cuales mediante la ficha de evaluación de las actividades que se hayan realizado se evaluará si son eficaces y cumple los objetivos previstos.

También es recomendable que en las actividades grupales se entregue una encuesta final de satisfacción.

Tanto la ficha de evaluación como las encuestas de satisfacción serán entregadas a la persona responsable del ayuntamiento en Igualdad de Género, que deberá archivar toda la información para exponerla en las reuniones de seguimiento.

En estas reuniones se valorará si hay necesidades de cambiar alguna medida o estrategia de forma que el plan de igualdad sea flexible y específico para cada situación y tipo de población.

Es fundamental, tanto en esta fase como en el seguimiento, establecer un buen sistema de indicadores para poder evaluar las acciones.

Se estructura en tres ejes:

- Evaluación de resultados:
  - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad de Oportunidades
  - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
  - Grado de consecución de los resultados esperados
- Evaluación de proceso:
  - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
  - Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
  - Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
  - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

- Evaluación de impacto:
  - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en el municipio o mancomunidad.
  - Cambios en la cultura: cambio de actitudes en la sociedad.
  - Reducción de desequilibrios entre hombre y mujeres en todos los ámbitos que se intervengan (si los hubiera).

**Objetivos del seguimiento y evaluación:**

- Observar de forma minuciosa las medidas que se están llevando a cabo.
- Modificar las acciones que no se ajusten bien a los objetivos principales.
- Evaluar las actividades proyectos y medidas puestas en marcha.

\*Fichas de evaluación adjunta en anexos.



## DIFERENCIA ENTRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

**ACOSO SEXUAL:** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

**ATENCIÓN INTEGRAL:** Supone brindar atención de forma personalizada a cada mujer, reconociendo y atendiendo sus necesidades, características y problemas, así como identificando y fortaleciendo sus potencialidades.

**ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/ENFOQUE DE GÉNERO:** Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual (Likadi (2001): Mainstreaming o Enfoque Integral de Género).

**CALIDAD DE VIDA:** Según la OMS, la calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influenciado de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”.

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:** Conciliar es acercar, permitir, compatibilizar, convenir, facilitar, posibilitar la realización equilibrada de la actividad laboral y la vida familiar de mujeres y hombres.

**EMPODERAMIENTO:** El término empoderamiento tiene diferentes significados de acuerdo al contexto social y político en que se defina. Los términos que se asocian a empoderamiento incluyen: auto-fortalecimiento, control, poder propio, auto-confianza, decisión propia, vida digna de acuerdo a los valores de uno/a mismo/a, capacidad para luchar por los derechos de uno/a mismo/a, independencia, tomar decisiones propias, ser libre, despertar, y capacidad, entre otros. El empoderamiento es relevante tanto a nivel individual como colectivo. En un sentido más amplio, empoderamiento es la expansión en la libertad de escoger y de actuar. Significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida.

**EXCLUSIÓN SOCIAL:** La exclusión social se puede definir como un proceso complejo, dinámico y multidimensional que se nutre de desigualdades estructurales, de problemas coyunturales y de vulnerabilidades potenciadas por factores de riesgo como el género, la edad, la condición bio-psico-social, el origen nacional o el aislamiento geográfico. Estar excluido es estar fuera del sistema de bienestar, de la integración social, personal y familiar, de la participación de los mercados (de trabajo, de consumo, vivienda, etc., del sistema político).

**GÉNERO:** Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer con uno u otro sexo, en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva, es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO:** Evaluar el impacto en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta.

**INTERMEDIACIÓN LABORAL:** La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los/as demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a trabajadores y trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las empresas los/as trabajadores/as más apropiados/as a sus requerimientos y necesidades.

## PERSPECTIVA DE GENERO Y TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING

La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas (Instituto de la Mujer, 1999: 26).

### TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal es una barrera invisible, muy difícil de superar, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas.

El origen de esta expresión se remonta a 1978 cuando la consultora laboral estadounidense, Marilyn Loden argumentó en una mesa redonda que las mujeres no ascendían en el mundo laboral debido a una cultura que obstruye sus aspiraciones y no fomenta una equidad en oportunidades.

### ASOCIACIONISMO

El asociacionismo supone la agrupación de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizada democráticamente. Se persigue con ello la transformación de la realidad a través de la participación social.

Es uno de los cauces más eficientes para lograr mejorar el espacio público, es un medio de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de las respuestas colectivas. Un instrumento de participación ciudadana con continuidad y proyección en la sociedad.

A través de la unión en colectividad de las mujeres a lo largo de la historia se han conseguido los derechos de los que muchas de mujeres disfrutan hoy en día. Las asociaciones de mujeres surgen como movimientos en pro de la emancipación, la liberación y la igualdad de derechos democráticos.

## FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

El término feminización de la pobreza es una expresión acuñada a finales de los años 70 para cuestionar el concepto de pobreza, sus indicadores y sus métodos de medición, y señalar un conjunto de fenómenos que, dentro de la pobreza, afectaban con mayor frecuencia a las mujeres.

De acuerdo con los datos del último Informe sobre el Estado de la Pobreza de EAPN España, la discriminación de género que rige las condiciones del mercado de trabajo, es uno de los factores que más inciden en la pobreza.

En España hay 5,27 millones de mujeres en riesgo de pobreza; el 19% las mujeres están en desempleo; su tasa de actividad es un 22% inferior a la de los hombres; el 24% de las mujeres están ocupadas a tiempo parcial, frente al 7,3% de la tasa masculina. La diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 22,4%; e, como resultado de la brecha de género en las pensiones, la existente en la tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social entre la población mayor es del 16,4%.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE LAREDO

Actividad o proyectos: \_\_\_\_\_

Descripción de la actuación:  
\_\_\_\_\_

Medida del Plan de Igualdad al que responde la actuación:  
\_\_\_\_\_

Objetivo del Plan de Igualdad al que responde la actuación:  
\_\_\_\_\_

Área/Organismo implicado: \_\_\_\_\_

Persona o personas responsables: \_\_\_\_\_

Duración: \_\_\_\_\_

Coordinación o colaboración con otras áreas municipales o con otras organizaciones:  
\_\_\_\_\_

Persona y/o entidades destinatarias: \_\_\_\_\_

Fuente de financiación de la acción y presupuesto: \_\_\_\_\_

**INDICADORES Y RESULTADOS (para medir si los objetivos se han cumplido)**

Indicadores	Resultados
_____	_____

Observaciones:  
\_\_\_\_\_



SUBVENCIONADO POR:



**Ayuntamiento  
de Laredo**

REALIZADO POR APIG

