



**V PLAN de IGUALDAD  
de OPORTUNIDADES ENTRE  
HOMBRES Y MUJERES**



**Javier Ayala**  
Alcalde de Fuenlabrada  
@JavierAyalaO



El V Plan de igualdad entre hombres y mujeres de Fuenlabrada, es una herramienta estratégica y de planificación para establecer prioridades y optimizar recursos municipales que nos permite alcanzar los máximos resultados en Políticas de Igualdad.

Este plan es el fruto de una larga trayectoria en materia de igualdad en Fuenlabrada. Por ello, para reforzar la idea de continuidad, se ha considerado conveniente mantener y reforzar actuaciones y programas del IV Plan que han demostrado ser eficaces.

Pero si hay algo que pone en valor este plan, es el trabajo conjunto de todas las instancias municipales para llevar a cabo una fase diagnóstica y propositiva. Así como las propuestas vertidas por la ciudadanía en los diferentes espacios de participación que se han establecido al efecto.

#igualdadfuenlabrada





**Raquel López**  
Tercera Teniente de Alcalde  
@RaquelLopez00



Fuenlabrada es una ciudad que ha avanzado siempre de la mano de las entidades, y en el caso de las Políticas de Igualdad, tengo que hacer especial mención al Consejo Local de la Mujer, órgano de representación, de participación, de consulta, y de interlocución que ha sido clave para detectar, definir e impulsar las prioridades políticas en el camino hacia la igualdad plena entre hombres y mujeres.

Es una gran satisfacción presentar este V Plan de Igualdad, un documento que va a configurar los principales ejes para continuar construyendo Igualdad en nuestra ciudad, y para seguir avanzando en garantizar los derechos de las mujeres, un Plan que se ha elaborado de manera participada con las asociaciones de mujeres y el movimiento feminista.

En definitiva, un Plan que no sólo nos compromete a todos y todas, sino que nos invita activamente a trabajar y participar en la consolidación de este proyecto democrático. Sin feminismo no hay democracia, y este V Plan renueva nuestro máximo compromiso por la Igualdad, poniendo en valor las palabras de nuestra querida maestra Clara Campoamor: "la libertad se aprende ejerciéndola".

#igualdadfuenlabrada



**Raúl Delgado**  
Concejal de Feminismo y Diversidad  
@RaulHdezDelgado



El V Plan de igualdad de oportunidades que os presentamos es el instrumento práctico para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que persistan en Fuenlabrada. Su finalidad última es difundir y potenciar en nuestra ciudad valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basados en el respeto, el diálogo, la justicia y la equidad.

Es una planificación concebida como un proceso vivo y así lo entienden las 90 entidades, que con el Consejo local de la Mujer a la cabeza, han participado en su elaboración y participarán en su evaluación continua.

El Plan quiere suponer un reto, dando un salto cualitativo a través de la incorporación de nuevas líneas de trabajo: conciliación y corresponsabilidad en los cuidados, prevención de la violencia machista en edades tempranas, trabajo con hombres, mejoras del espacio urbano y la ampliación de la atención a la violencia de género a las diferentes violencias machistas.

#igualdadfuenlabrada



<b>1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES</b>	<b>11</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO</b>	<b>15</b>
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>21</b>
3.1. FASE 1: PREPARATORIA	22
3.2. FASE 2: PARTICIPATIVA Y RECOGIDA INFORMACIÓN	24
3.3. FASE 3: DISEÑO DEFINITIVO	26
<b>4. PRINCIPIOS TRANSVERSALES Y GARANTÍAS INSTITUCIONALES</b>	<b>29</b>
<b>5. MODELO DE GESTIÓN</b>	<b>33</b>
5.1. MARCO DE INTERVENCIÓN	34
5.2. AGENTES INTERVINIENTES	34
5.3. SISTEMA DE MEJORA	35
5.3.1. Planificación y Ejecución	36
5.3.2. Seguimiento	37
5.3.3. Evaluación	39
<b>6. ESTRUCTURA DEL PLAN Y CATÁLOGO DE MEDIDAS</b>	<b>45</b>
<b>ESTRUCTURA: COMPROMISOS ESTRATÉGICOS - LÍNEAS DE INTERVENCIÓN - OBJETIVOS Y CATÁLOGO DE MEDIDAS</b>	<b>46</b>
• Compromiso 1: Una ciudad gobernada igualitariamente	49
• Compromiso 2: Una ciudad de mujeres empoderadas	55
• Compromiso 3: Una ciudad que cuida	77
• Compromiso 4: Una ciudad por el buentrato y libre de violencia de género	83
<b>7. LISTADO DE ENTIDADES PARTICIPANTES</b>	<b>91</b>
Contacta con la Concejalía de Feminismo	97



## 1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

# 1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

El Ayuntamiento de Fuenlabrada presenta su V Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, tras un largo camino de compromiso político con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta apuesta firme comenzó en el año 1991, con la aprobación del Consejo Local de la Mujer y el primer plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, al que siguieron tres más.

Hemos profundizado en el conocimiento sobre la situación de las mujeres en nuestro municipio, así como en las relaciones de género que se establecen en los modelos de participación social, con el objetivo de identificar, erradicar o mitigar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Además nuestra acción política, ha querido ser más ambiciosa impulsando una cultura organizacional orientada a que el principio de igualdad de oportunidades sea real y efectivo en la ciudadanía de nuestra ciudad, convirtiendo la igualdad en una de las señas de identidad de nuestra acción institucional.

Nuestro trabajo es incansable para mejorar la situación de las mujeres y su posición en la sociedad, fomentando su participación en todos los ámbitos (social, político, educativo, económico, laboral, cultural...) y seguiremos colocando nuestra mirada crítica para eliminar todas las discriminaciones existentes, que aún hoy siguen persistiendo en nuestra sociedad y para ello actuaremos en base a los principios de igualdad, transversalidad e integralidad, como en anteriores Planes de Igualdad.

El camino ha sido largo y todavía quedan impedimentos para que podamos decir que vivimos en una sociedad justa, en la que la mitad de la población, es decir las mujeres, tiene garantizados sus derechos, su participación plena y efectiva. Nuestra labor es remover los obstáculos que impiden y dificultan a las mujeres el acceso a los bienes y recursos, entendidos en sentido amplio. Por esto, este nuevo documento, el **V Plan Director para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Fuenlabrada** (en adelante nos referiremos a él como PDI), continúa poniendo a las personas en el centro de las decisiones políticas y también mejora y refuerza la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos, en la gestión y los recursos.

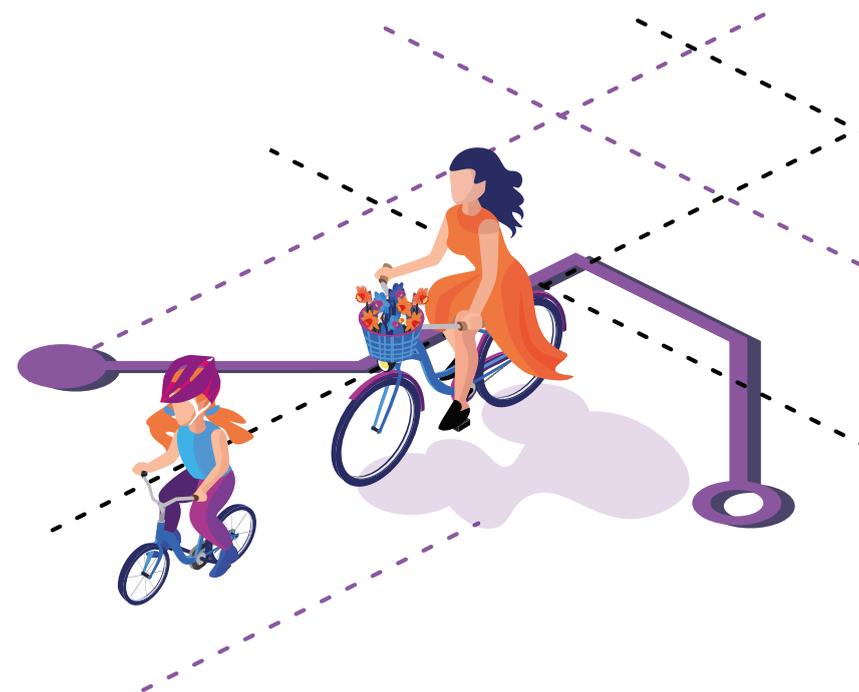
Este PDI consta de los siguientes apartados:

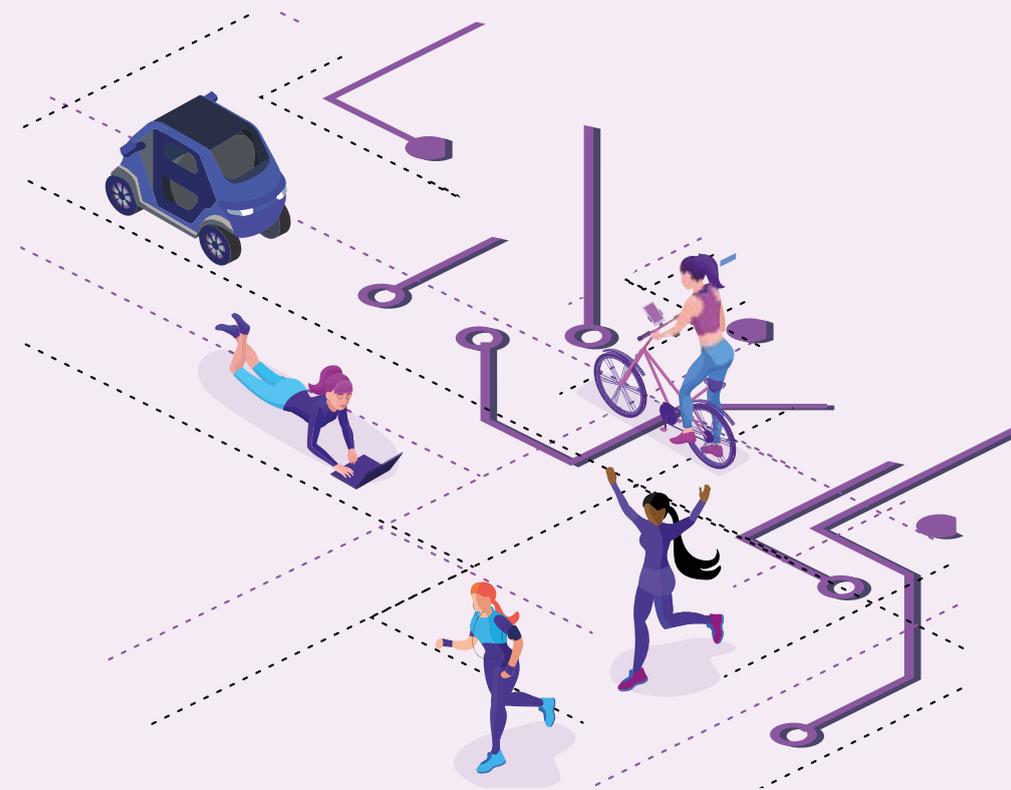
- 1. Marco normativo** en el que se exponen los mandatos normativos y programáticos a los que responde esta planificación.
- 2. Metodología del plan**, que recoge el procedimiento seguido para su elaboración.

**3. Principios transversales y garantías** institucionales que rigen las actuaciones que configuran el contenido del plan, dándole coherencia interna.

**4. Modelo de gestión**, que indica la estrategia a seguir para la ejecución del plan, su seguimiento continuo y evaluación final para poder obtener la información necesaria que permita conocer logros y obstáculos y de esta manera, realizar los reajustes y mejoras que a lo largo de los años de su vigencia se consideren oportunos.

**5. Estructura del PDI**, apartado que concreta la estructura del plan en los diferentes compromisos y líneas estratégicas sobre los que intervenir, determinando los objetivos, generales y específicos a alcanzar y los operativos que permitirán su ejecución; y un catálogo de medidas, donde se hace una propuesta inicial de actuaciones que permiten la consecución de los objetivos propuestos, aportadas en proceso de participación tanto interno (Comisión Técnica) como externo (Entidades y ciudadanía), llevado a cabo para la elaboración del Plan.





## 2. MARCO NORMATIVO

## 2. MARCO NORMATIVO

El Ayuntamiento de Fuenlabrada como Institución pública, cumple con la aplicación del principio de la igualdad de mujeres y hombres como principio que está presente y que impregna la cultura, la estructura y las actividades de nuestro municipio. Para ello, cumple con los mandatos legislativos vigentes en materia de igualdad.

La sociedad en la que vivimos ha experimentado numerosos avances en lo que se refiere a la igualdad de mujeres y hombres, siendo una importante conquista la consecución de la igualdad formal, es decir, la recogida en el corpus legislativo por el que nos regimos, de un conjunto de mandatos normativos que, no solo prohíben las discriminaciones por razón de sexo, sino que instan a la proactividad en lo que se refiere a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

No obstante, en nuestra cultura siguen existiendo obstáculos, prejuicios y estereotipos que generan, en la cotidianidad, desigualdades que sitúan a las mujeres en condiciones menos favorables que la de los hombres para su pleno desarrollo personal y profesional. Estas desigualdades, deben considerarse como un déficit de los estados democráticos, y para atajarlas, en primer lugar, se ha establecido y desarrollado una normativa en los diferentes ámbitos internacionales y nacionales que establece un marco de actuación para el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada** en 1979 por la Asamblea General de la ONU ya recogía que los derechos de las mujeres forman parte indisoluble de los derechos humanos y obligaba a los Estados firmantes a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres.

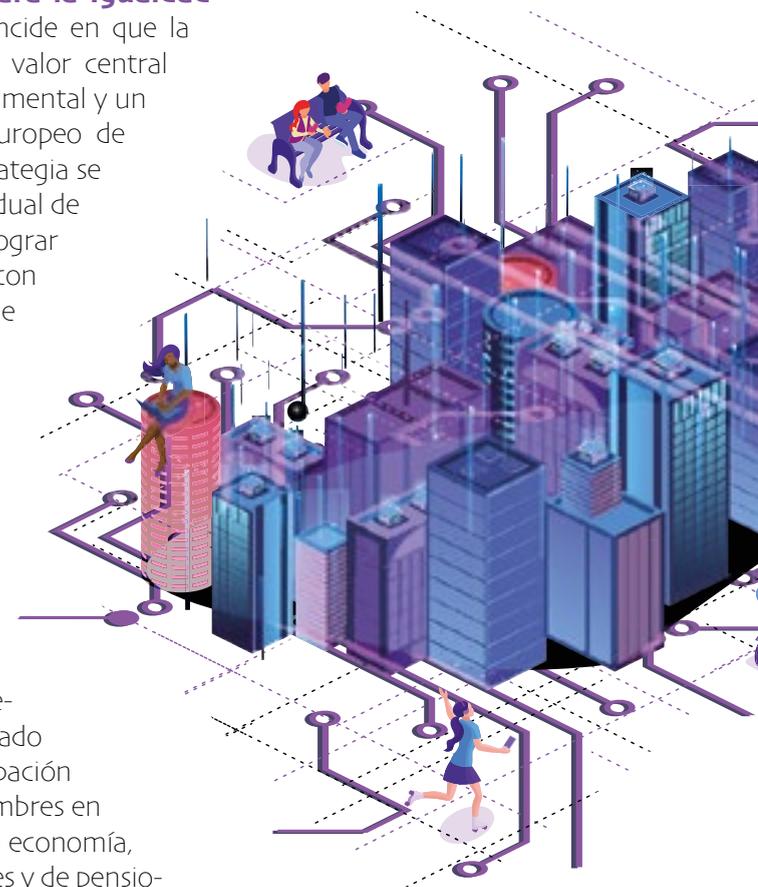
Sin embargo, es la **IV Conferencia Mundial de las Mujeres promovida por las Naciones Unidas**, celebrada en Beijing en 1995 y refrendada por la Comunicación Beijing +20 de 2015, la que marca el punto de inflexión respecto a la estrategia de actuación seguida hasta entonces. Antes de dicha Conferencia, las políticas de igualdad se concebían como una serie de actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres, y eran promovidas exclusivamente por organismos creados para tal fin, que abordaban diversas temáticas sectoriales.

A partir de la Plataforma de Beijing, se establece un nuevo modelo, la transversalidad o mainstreaming de género, como principal estrategia de acción para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, señalando a las Administraciones Públicas como agentes responsables de garantizar su cumplimiento. De este modo, se produce un cambio de paradigma en las políticas de igualdad de oportunidades, con la asunción de un doble enfoque que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las medidas específicas destinadas a las mujeres.

En el **ámbito europeo, el Tratado de Ámsterdam (1999)** establece una importante modificación en la forma de afrontar las desigualdades de género por parte de los poderes públicos, pasando de la recomendación de no discriminar a la prescripción de lograr la igualdad efectiva como criterio de actuación. El Tratado de Lisboa de 2009 reforzó las competencias de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación. Desde la aprobación de dichos tratados, los diferentes estados miembros han ido transponiendo esta normativa a su propia legislación nacional.

También la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** incide en que la igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales. Esta estrategia se basa en un planteamiento dual de medidas específicas para lograr la igualdad combinadas con una mayor integración de la perspectiva de género mediante su incorporación sistemática en todas las fases del diseño de las políticas, incluyendo la mirada de la interseccionalidad. Recoge los siguientes objetivos: eliminar la violencia de género, desafiar los estereotipos de género, cerrar las brechas de género en el mercado laboral, lograr una participación igualitaria de mujeres y hombres en los diferentes sectores de la economía, abordar las brechas salariales y de pensiones de género, cerrar la brecha de género en el ámbito de los cuidados y lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política.

Por último, en lo que concierne al papel de las autoridades locales en la consecución de la igualdad, la **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local** señala el papel de las administraciones locales y regionales como agentes de intervención que, por su proximidad con la población, poseen un alcance significativo a la hora de revertir las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.



La carta insta a los gobiernos municipales a desarrollar planes de acción y programas para avanzar hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

La dimensión transversal de las acciones de igualdad se acompaña con una alusión directa a la introducción de la perspectiva de género en las políticas sectoriales que conforman las acciones del gobierno municipal, tales como el empleo o la planificación urbana y local. En paralelo, la carta establece el compromiso de los municipios firmantes por erradicar la violencia de género mediante la consolidación y apoyo de las estructuras existentes junto con la instauración de nuevas políticas para enfrentarla.

En lo que se refiere a la violencia de género, **el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica (Convenio de Estambul)**, reconoce que la violencia contra las mujeres es uno de los mecanismos sociales utilizados para mantener su subordinación respecto a los hombres. Junto a la violencia generada en las relaciones de pareja, el Convenio señala la importancia de otro tipo de violencias machistas tales como el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzado, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del "honor" o las mutilaciones genitales femeninas. La ratificación por el Estado español en 2014 de este convenio compromete a las administraciones públicas a su cumplimiento.

En el **ámbito estatal**, la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como un derecho fundamental en su artículo 14, y establece que los poderes públicos deben remover los obstáculos que dificulten la igualdad y facilitar las acciones necesarias para la consecución de una igualdad real y efectiva. Dentro de este marco jurídico la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, es la que marca un punto de inflexión al adoptar, como estrategia de actuación de los poderes públicos, la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres contemplada en los tratados europeos.

En el apartado III de la Exposición de motivos afirma que la mayor novedad de la ley es la prevención de las políticas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad y considera su dimensión transversal como una seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio y un principio fundamental de su texto. Los mandatos de esta normativa obligan a los poderes públicos y a las administraciones públicas (artículo 1 y 2). Además, en esta exposición de motivos se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas, el fomento de acciones positivas y el uso del lenguaje no sexista.

La violencia de género halla su propia arquitectura legislativa específica en la **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Dicha ley recoge en el Apartado Segundo de la exposición de motivos

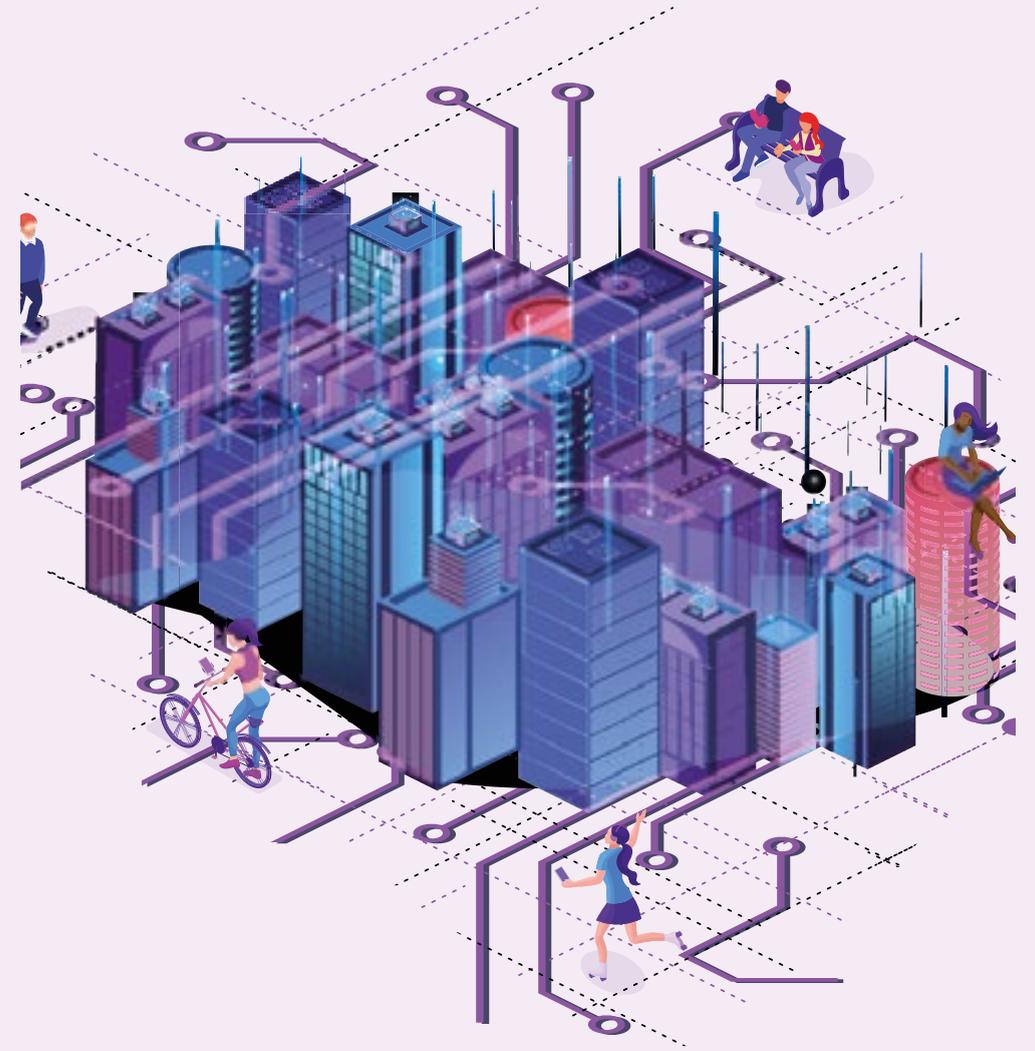
la necesidad de dar una respuesta global a la violencia ejercida sobre las mujeres. A tal fin, la ley abarca aspectos de carácter preventivo, educativo, social, asistencial y de atención a las víctimas, pero también normativas que inciden en las respuestas punitivas a las manifestaciones de la violencia contra las mujeres en los términos que la ley regula.

En 2017 el Congreso aprobó el Pacto de Estado contra la violencia de Género, que contempla una serie de medidas que mejoran la prevención, detección de los casos y protección de las mujeres, así como una ampliación del concepto para que incluya todas las agresiones reconocidas en el Convenio de Estambul (violencia sexual, trata de mujeres, matrimonios forzados, mutilación genital, etc.) y que no estaban contempladas en la Ley de 2004 mencionada anteriormente. Así mismo, el decreto de 4 de agosto, del 2017, se establece una reforma de la Ley de bases de régimen Local por la que se devuelven las competencias a las concejalías de igualdad de los ayuntamientos, estableciéndose los servicios de intervención con víctimas de violencia de género como servicios esenciales a nivel orgánico municipal.

**En la Comunidad de Madrid, el Estatuto de Autonomía, Ley Orgánica 3/1983**, de 25 de febrero recoge, en su Artículo 1.3, los principios de libertad, justicia e igualdad. Y en el Artículo 26.1.25, asume la «promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural». Además, se constituye como organismo de igualdad autonómico la Dirección General de la Mujer, por Decreto 3/1989 de 19 de enero.

**El Ayuntamiento de Fuenlabrada** creó, en 1991, la Concejalía de la Mujer, hoy denominada Concejalía de Feminismo y Diversidad y se constituyó entonces el Consejo Local de la Mujer que ha crecido año a año con la incorporación de nuevas entidades.

Tras más de 30 años de compromiso municipal tenemos ahora una especial mención vinculación con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tras nuestra adhesión a la Red de Entidades Locales para el Desarrollo de los ODS de cara a implantar la Agenda 2030 en el municipio, estableciendo metas e indicadores de seguimiento de estos objetivos. Por este motivo realizamos, en julio de 2019, un estudio sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Fuenlabrada, en donde incluimos el objetivo 5 de los ODS que tiene como meta lograr la Igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, estableciendo que la igualdad de mujeres y hombres debe ser transversal en el resto de los objetivos.

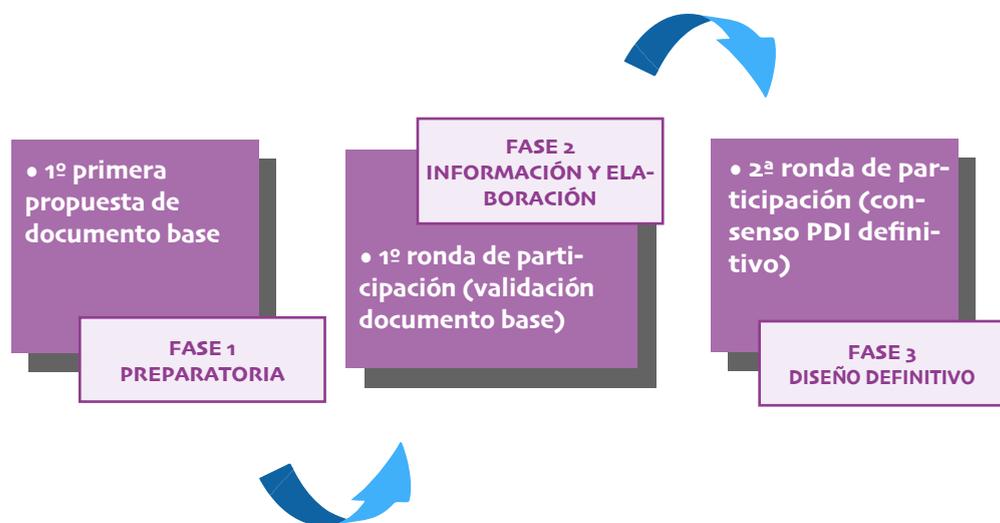


### 3. METODOLOGÍA

### 3. METODOLOGÍA

La elaboración de este documento PDI se ha realizado conjuntamente con todos los departamentos y concejalías que serán los responsables de su ejecución, el movimiento asociativo y, por primera vez, la participación en una consulta pública de la propia ciudadanía.

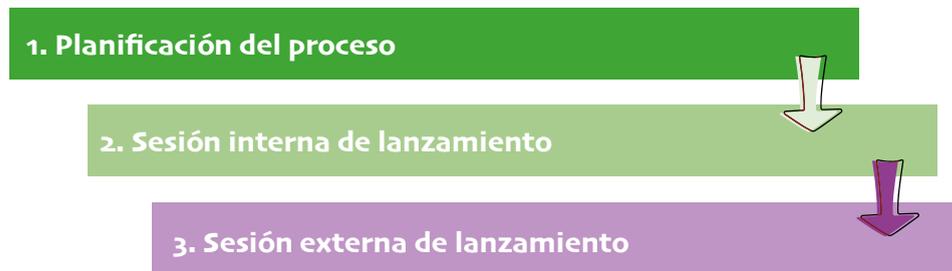
El siguiente esquema representa el **PROCESO** general de elaboración participativa del Plan, que ha definido sus bases fundamentales. El documento ha estado sujeto a un procedimiento de análisis y definición, primero, y de desarrollo de sus contenidos, después, hasta la validación y consenso definitivo. La siguiente imagen resume gráficamente este proceso:



#### 3.1. FASE 1: PREPARATORIA

Esta fase se inició con la elaboración, de una propuesta de **DOCUMENTO BASE** del plan que, una vez validado por la Concejalía de Feminismo y Diversidad, fue utilizado para desarrollar el trabajo posterior de debate y consenso. Este documento fue el resultado de diferentes sesiones de reflexión estratégica y técnica con el personal de la Concejalía de Feminismo y Diversidad y ha sido una fase clave para dibujar la estrategia de planificación y las acciones que la implementan.

Para su consecución se llevaron a cabo los siguientes pasos:



**1. Planificación del proceso:** en diciembre de 2021 inicia las reuniones la Concejalía de Feminismo y Diversidad con el equipo asesor para elaborar la propuesta de diseño y estructura del PDI (Documento Base), las herramientas y fichas de recogida de la información del grupo técnico, tejido asociativo y ciudadanía, así como la propuesta de trabajo, sus implicaciones en cuanto a los compromisos a adoptar relacionados con la participación, la coordinación, los recursos y los tiempos necesarios para la elaboración del plan.

**2. Sesión interna de lanzamiento:** con la participación de las 18 concejalías distribuidas en dos comisiones:

- Comisión rectora (órgano político), para validar los principios rectores y las garantías institucionales que requiere el plan, así como para garantizar el compromiso político que requiere su implementación.
- Comisión Técnica (órgano técnico), que ha realizado las labores de revisión, debate y consenso sobre los objetivos propuestos.

Con la Comisión rectora se celebró una sesión el 18 de enero de 2022 para la presentación y acuerdos y compromisos de partida. Posteriormente, se llevó a cabo una sesión presencial el 24 de febrero con el personal de la Comisión Técnica para presentar el proceso de trabajo, la estructura del plan, los agentes e instrumentos y el cronograma previsto. Se aprovechó la ocasión para realizar grupos de trabajo sobre los cuatro compromisos estratégicos del PDI y plantear una reflexión conjunta sobre las líneas de intervención y los objetivos específicos.

**3. Sesión externa de lanzamiento:** el 19 de enero de 2022 se realizó una sesión para presentar el plan de trabajo y el detalle del proceso al Consejo Local de la Mujer. También se ha contado con el Consejo de Infancia y Juventud, Concejalía de Participación Ciudadana, Consejo de la Juventud, C.L.A.V.E.S, Mesa de Convivencia, entidades deportivas, culturales, sanitarias y red de recursos sanitarios que pudieran realizar sus aportaciones al PDI. Para ello se realizaron 11 reuniones coordinadas desde la Concejalía de Feminismo y Diversidad con el objeto de explicar el proceso y la hoja de ruta del Plan.



Saluda Institucional de Raquel López, Tercera Teniente de Alcalde y Raúl Hernández, Concejal de Feminismo y Diversidad. Presentación del proceso participativo para el V Plan de Igualdad al Consejo Local de la Mujer. 19 de enero de 2022

### 3.2. FASE 2: PARTICIPATIVA Y RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

esta segunda fase estuvo centrada en llevar a cabo la primera ronda de participación de todos los agentes implicados, para la validación y mejora o modificación del PDI. Se han considerado tres ámbitos de participación:



**1. COMISIÓN TÉCNICA:** para facilitar el trabajo grupal de este equipo multidisciplinar que compone la comisión, se facilitó una sala de trabajo virtual en TEAMS, en la que se trabajó conjuntamente sobre una **HERRAMIENTA DE VALIDACIÓN**, creada ad-hoc, de los elementos fundamentales del PDI y que ha tenido como **OBJETIVO** servir de soporte al análisis, valoración y, en su caso, visto bueno del esqueleto básico de dicho Plan, a partir de los objetivos específicos y los objetivos operativos propuestos. En este proceso, se realizó también una primera aproxima-

ción a un catálogo de medidas, con sus respectivos indicadores, que permitirán a los diferentes departamentos orientar sus planificaciones bienales de ejecución de este Plan Estratégico. A lo largo del proceso de trabajo se han mantenido 5 reuniones con la Comisión Técnica. La primera, presencial, en febrero, posteriormente, 3 video-sesiones en entorno TEAMS, entre marzo y abril, y una última sesión presencial para validar la Estructura del PDI, el 19 de mayo. Esta validación ha constituido el **PROCESO PARTICIPATIVO INTERNO** para la elaboración del Plan.

**2. TEJIDO ASOCIATIVO:** Las entidades integrantes del Consejo Local de la Mujer han contado con una **HERRAMIENTA DE VALIDACIÓN** específica con los objetivos operativos del PDI. Esta herramienta ha servido de soporte al **análisis, valoración y visto bueno** del esqueleto básico del Plan, y a su vez para recoger propuestas concretas de actuación, en cada uno de los objetivos operativos, desde el conocimiento cercano y vital que el Consejo Local de la Mujer como órgano consultivo de las políticas de igualdad en nuestra ciudad.

La herramienta utilizada ha sido un cuestionario de validación de los objetivos operativos, con su línea de intervención y su objetivo específico, las posibles opciones de modificación, y propuestas de actuaciones necesarias para conseguir ese objetivo.

También se ha contado con las entidades del tejido social antes mencionadas de la Concejalía de Participación Ciudadana, Consejo de Infancia y Juventud, C.L.A.V.E.S, Mesa de Convivencia, entidades deportivas, culturales, sanitarias y red de recursos sanitarios, para que pudieran realizar sus aportaciones al PDI. Para aumentar el grado de participación se planificaron reuniones a lo largo de dos meses (marzo y abril) para explicar el proceso y la hoja de ruta del Plan utilizando una **HERRAMIENTA DE VALIDACIÓN** bajo el formato de cuestionario, con el objetivo de servir de soporte al visto bueno y definición de las medidas a poner en marcha en cada en cada uno de los compromisos estratégicos. La herramienta se compone de 4 preguntas, que buscan la validación de estos objetivos y la identificación de aquellos que pudieran sumarse. Cada pregunta planteada ofrece la posibilidad de elegir varias opciones o añadir otras nuevas.

El esquema de la herramienta se añade a continuación:

Si miramos hacia el 2024 y nos imaginamos cómo será la vida de los hombres y mujeres de nuestra ciudad....

1. ¿En qué sería necesario trabajar para que Fuenlabrada fuera una ciudad de mujeres empoderadas?
2. ¿En qué sería necesario trabajar para que Fuenlabrada fuera una ciudad que cuida y promueve la igualdad para todas las mujeres?
3. ¿En qué sería necesario trabajar para que Fuenlabrada fuera una ciudad comprometida contra las violencias machistas.

4. Si se escribiera una noticia sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Fuenlabrada en 2024, ¿cómo te gustaría que fuera el titular?

**3. CIUDADANÍA:** Por primera vez se ha abierto un proceso de consulta dirigida al conjunto de la ciudadanía para resaltar la vocación del V PDI como instrumento abierto, participativo y vivo. El proceso de aportaciones se desarrolló del 7 al 28 de febrero del año 2022 a través de la web del ayuntamiento en varios tótems táctiles y de formularios impresos que podían ser rellenados y depositados en las juntas de distrito de la ciudad.

Se recogieron un total de 457 aportaciones: 184 recogidas en urnas, 134 completadas en los tótems y 139 registros de respuestas de la web.

El esquema del cuestionario se basó en las mismas preguntas que los formularios para las entidades y un espacio para poder añadir nuevas propuestas no sugeridas:

### IMAGINA la Fuenlabrada del Futuro:

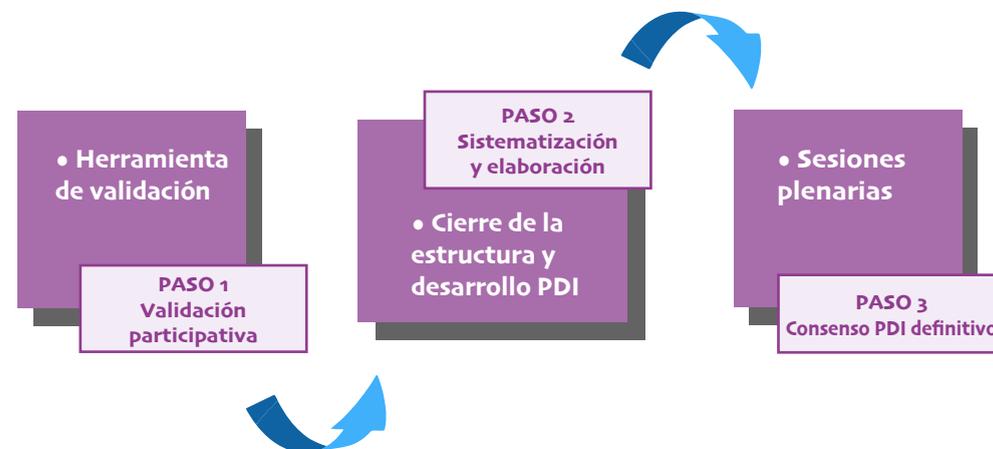
imagina la vida de los hombres y las mujeres de nuestra ciudad en 2027

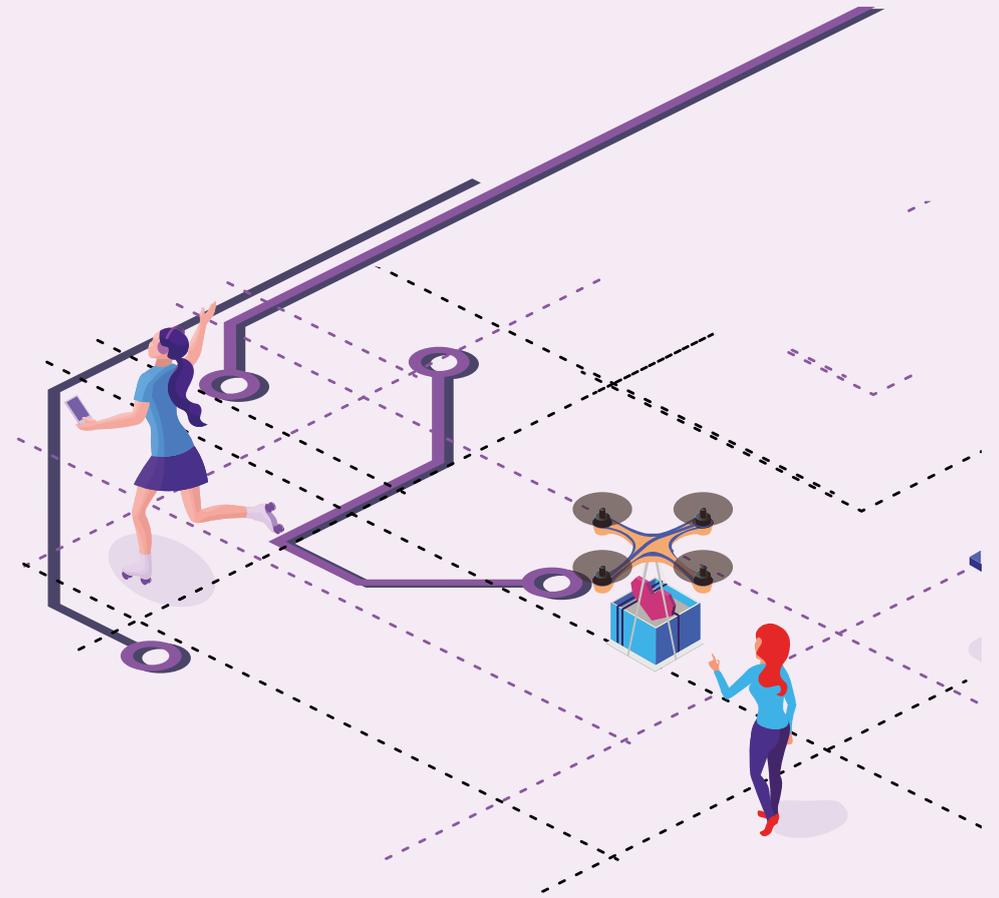
1. ¿Qué será necesario trabajar para que Fuenlabrada sea una ciudad de mujeres empoderadas?
2. ¿Qué será necesario trabajar para que Fuenlabrada sea una ciudad que cuida y sostenible?
3. ¿Qué será necesario trabajar para que Fuenlabrada sea una ciudad libre de violencias machistas?
4. IMAGINA una noticia sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Fuenlabrada en 2027, ¿cómo sería el titular?

### 3.3. FASE 3: DISEÑO DEFINITIVO

En la tercera fase, una vez recogidas las aportaciones de la Comisión Técnica, las asociaciones del Consejo Local de la Mujer y del resto del tejido asociativo y del conjunto de la ciudadanía, se centró en la sistematización de los resultados de la validación.

Como resultado se fijó la estructura y desarrollo del documento que después se sometió al consenso del PDI definitivo y su validación por parte de los mismos agentes:

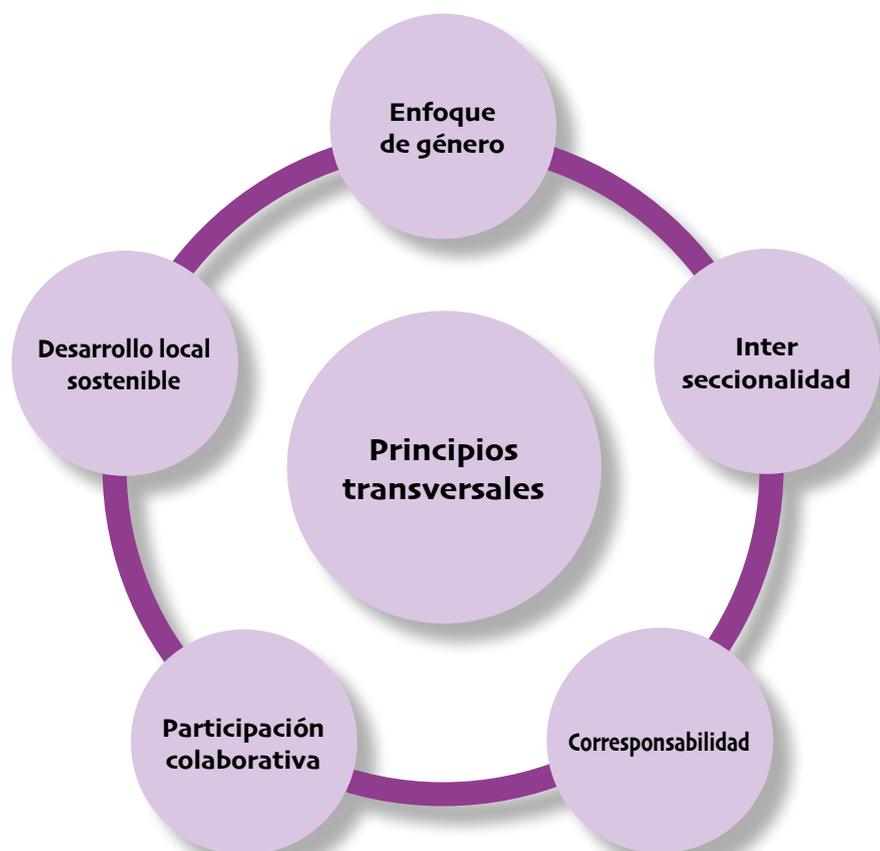




#### 4. PRINCIPIOS TRANSVERSALES Y GARANTÍAS INSTITUCIONALES

## 4. PRINCIPIOS TRANSVERSALES Y GARANTÍAS INSTITUCIONALES

Tomando como referencia los criterios generales que deben regir la actuación de los poderes públicos, según los mandatos normativos vigentes en materia de igualdad, y considerando los definidos en la agenda local internacional de igualdad (1) se han definido los cinco **PRINCIPIOS TRANSVERSALES** que han orientado las actuaciones que se han puesto en marcha en el desarrollo e implementación del PDI:



(1) Nos referimos, entre otros, a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local de 2006, el Programa Mundial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local de los Gobiernos Locales y Regionales de París de 2013, junto con los más recientes Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS, Nueva Agenda Urbana-NAU.

**1. ENFOQUE DE GÉNERO**, como herramienta metodológica para hacer visibles las desigualdades entre mujeres y hombres como resultado de factores estructurales que hay que erradicar desde las políticas públicas locales.

**2. INTERSECCIONALIDAD**, como enfoque que permite visibilizar y abordar la discriminación múltiple o discriminación interseccional de las mujeres considerando la interacción o suma de categorías sociales que dan lugar a diferentes opresiones: edad, sexo, identidad/orientación sexual, diversidad funcional (habilidades y cualidades físicas/sensoriales), Etnia/raza, clases social, estatus socioeconómico, estado civil, origen cultural, estatus migratorio entre otros.

**3. CORRESPONSABILIDAD**, entendiendo que todas y cada una de las Delegaciones municipales, así como los diferentes agentes sociales de nuestra ciudad, tienen una responsabilidad en la superación de las desigualdades de género y, por tanto, han de implicarse activamente en el PDI, colaborando en la construcción de una estrategia de intervención integral para el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres en Fuenlabrada.

**4. PARTICIPACIÓN COLABORATIVA**, como principio que materializa la responsabilidad compartida de la ciudadanía y sus organizaciones sociales en la consecución de la igualdad efectiva, y en coherencia, su coparticipación en el diseño y desarrollo del PDI.

**5. DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE**, entendido como desarrollo social y económico que ponga en el centro el bienestar de todas las mujeres y hombres y el respeto al medioambiente. El PDI se alinea con la Agenda 2030 y los ODS, en especial con el Objetivo 5 "Lograr la Igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas".



Presentación del proceso participativo para el V Plan de Igualdad al Foro de la Diversidad Funcional de Fuenlabrada. 10 de febrero de 2022

Además de estos principios, el Plan contempla una serie de **GARANTÍAS INSTITUCIONALES** que permiten asegurar que se dispondrá de las condiciones necesarias para desplegar la estrategia de intervención que se recoge en él. En concreto, se puede hablar de cuatro tipos de garantías:



**1. Garantía de RECURSOS**, con la puesta a disposición y mantenimiento en el tiempo de los recursos necesarios (presupuestarios, técnicos, temporales, organizativos y humanos) para la implantación efectiva del PDI.

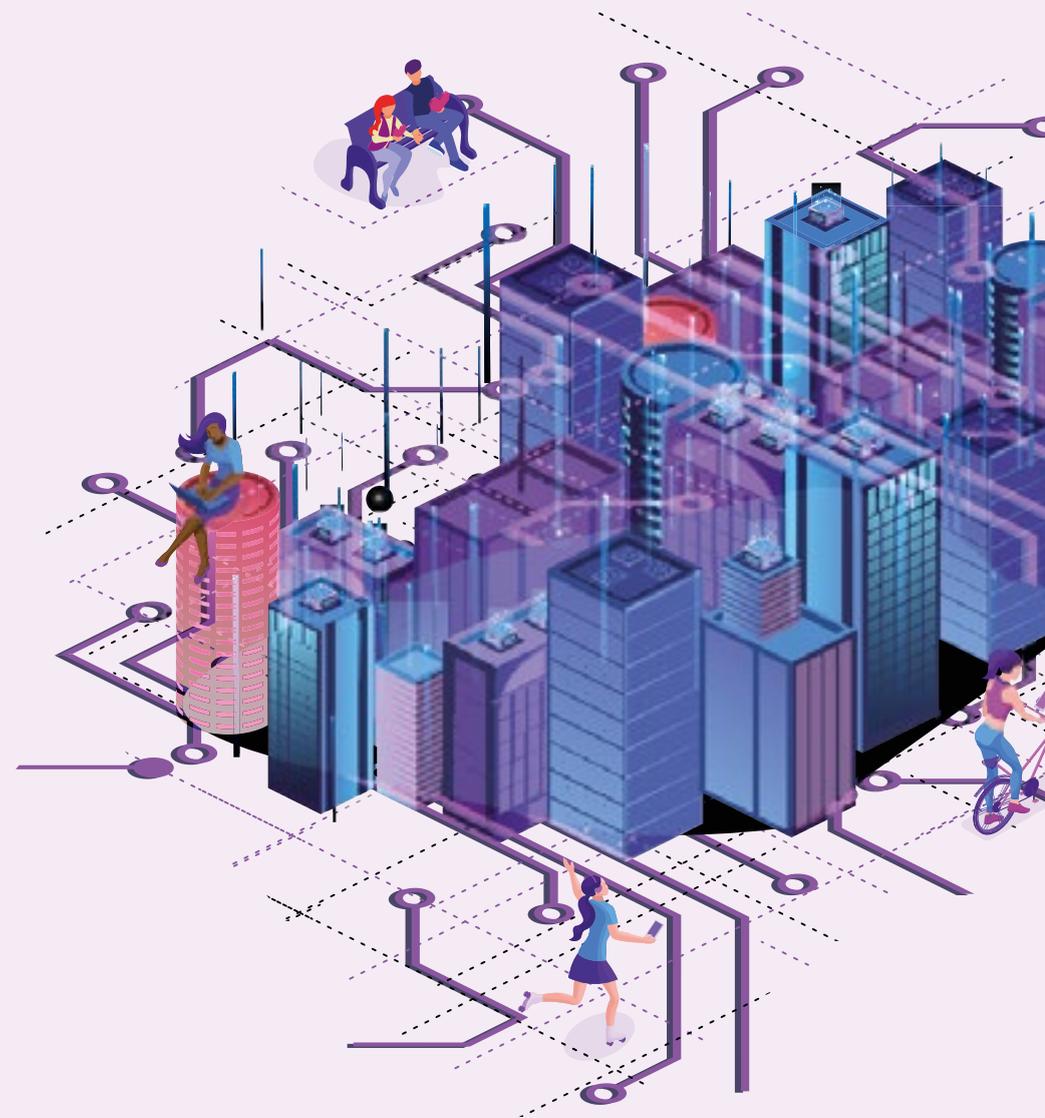
**2. Garantía de TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**, con el flujo de información relevante entre los diferentes agentes implicados en su implantación y hacia la ciudadanía, y como una condición para que los principios de corresponsabilidad y participación colaborativa sean reales y eficaces.

**3. Garantía de CAPACIDAD**, con la capacitación progresiva en igualdad al personal municipal y los agentes sociales implicados en el desarrollo de la estrategia que recoge el PDI, como condición para que su implantación sea efectiva.

**4. Garantía de EQUILIBRIO para la participación, reconocimiento y liderazgo de las mujeres** en el diseño, puesta en marcha y evaluación del PDI, en coherencia básica con sus principios rectores y finalidad última, y como un elemento imprescindible de desarrollo social y avance democrático.



Recogida de aportaciones al V Plan de igualdad, con la Mesa de la convivencia. 23 febrero 2022.



## 5. MODELO DE GESTIÓN

## 5. MODELO DE GESTIÓN

El modelo de gestión del V Plan Director de Igualdad va a permitir la planificación de los procesos de trabajo necesarios para su puesta en marcha, ejecución, seguimiento y evaluación.

Definir un modelo para la gestión del plan implica concretar la estrategia que facilita alcanzar los objetivos propuestos, así como detectar los obstáculos y dificultades que puedan surgir a lo largo de su desarrollo, lo que permitirá reformular áreas de mejora y reajustarlo si hubiera necesidad de ello.

Los elementos clave del modelo de gestión son:

1. El marco de intervención.
2. Los agentes que intervienen en el desarrollo del plan.
3. El sistema de mejora continua: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

### 5.1. MARCO DE INTERVENCIÓN

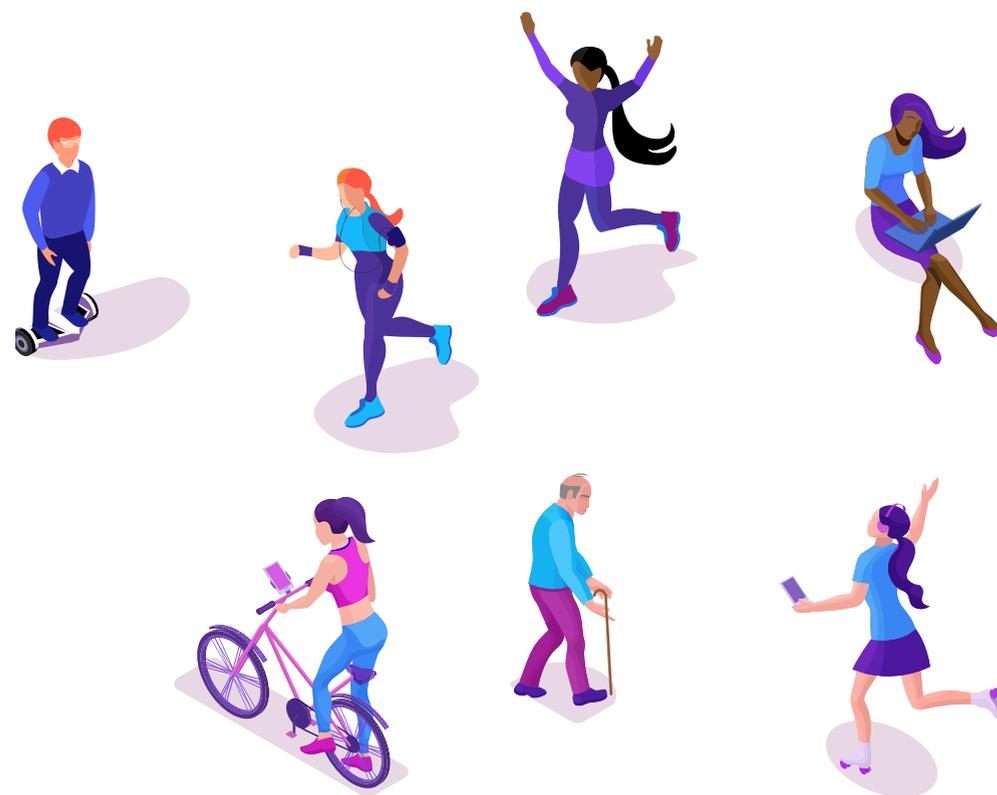
Con esta denominación se hace referencia a los diferentes marcos a tener en cuenta para el desarrollo del plan, concretamente:

- La normativa existente en materia de igualdad y que ha sido ampliamente detallada en el apartado del marco normativo.
- Los principios transversales recogidos en el apartado cuatro que actúan como claves para guiar las intervenciones dando coherencia a todo el plan, así como las garantías institucionales.
- Las programaciones bianuales que cada concejalía propondrá a través de las sesiones de trabajo de la Comisión Técnica. Será el espacio de la Comisión Técnica donde se definan o selección en las acciones más apropiadas y/o prioritarias. La programación bianual se realizará en los meses de noviembre y diciembre con el fin de que se ejecute y se contemple en el presupuesto de los dos años siguientes.

### 5.2. AGENTES INTERVINIENTES

Un elemento fundamental para el éxito en la implantación y ejecución del PDI es la participación corresponsable y colaborativa de los diferentes agentes que tienen

El modelo de gestión del V Plan Director de Igualdad va a permitir la planificación de los procesos de trabajo necesarios para su puesta en marcha, ejecución, seguimiento y evaluación.



Definir un modelo para la gestión del plan implica concretar la estrategia que facilita alcanzar los objetivos propuestos, así como detectar los obstáculos y dificultades que puedan surgir a lo largo de su desarrollo, lo que permitirá reformular áreas de mejora y reajustarlo si hubiera necesidad de ello.

Los elementos clave del modelo de gestión son:

1. El marco de intervención.
2. Los agentes que intervienen en el desarrollo del plan.
3. El sistema de mejora continua: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

### 5.3. SISTEMA DE MEJORA

El V Plan Director para la igualdad entre Mujeres y Hombres de Fuenlabrada contiene la estrategia de actuación del Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres durante el periodo 2022 a 2027. Por su carácter estratégico, las actua-

ciones que contiene y el número de los agentes implicados, requiere, además del compromiso para su ejecución por parte de la Comisión Técnica y de la dotación de recursos, de una planificación de su implementación, seguimiento y evaluación, siendo una de las premisas de dicha planificación temporalizar las actuaciones contempladas en su contenido durante los cuatro años de su vigencia.

### 5.3.1. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN

El calendario de realización de las diferentes acciones que dan ejecución al PDI, se ha establecido bianualmente, de manera que se pueda hacer una planificación más acotada de las medidas a ejecutar y, sobre todo, un seguimiento que permita anticiparse a las posibles desviaciones o dificultades de su implementación y así asegurar la consecución de los objetivos propuestos.

Tan importante como señalar el calendario de realización de las actuaciones es tener designadas las responsabilidades sobre su ejecución, recogiendo en el cuadro resumen del PDI la concejalía o concejalías encargadas de su puesta en marcha y desarrollo.

Teniendo en cuenta lo apuntado en los párrafos anteriores, los pasos a seguir para la implementación, desarrollo y coordinación del Plan serían los siguientes:

- Una vez aprobado el PDI, y tras la sesión de trabajo de la Comisión Técnica, cada dos años las distintas concejalías diseñarán y acordarán las medidas que van a ejecutar para el desarrollo del mismo y remitirá dichos planes a la Concejalía de Feminismo y Diversidad, que examinará las actuaciones a ejecutar a lo largo de los dos años según la temporalización señalada. Dichas actuaciones quedarán acordadas con sus indicadores de realización y de proceso que deberán recogerse en los planes bienales.
- Las actuaciones acordadas y sus indicadores se presentarán en cada Departamento por su referente en la Comisión Técnica, para su puesta en marcha a lo largo de los dos años, junto con la herramienta en la que se recogerá la información de los indicadores. Asimismo, se les informará, si fuera el caso, de la necesidad de coordinación con otras áreas implicadas en el desarrollo de las actuaciones de su competencia.
- Al finalizar este periodo, cada Departamento elaborarán un breve informe de seguimiento en el que se recoja el grado de ejecución de las mismas, los datos de los indicadores, las dificultades encontradas y las propuestas de mejora para su remisión a la Concejalía de Feminismo y Diversidad que reunirá en un único documento la información recibida y que irán conformando el informe de seguimiento bienal.
- Dicho informe se presentará a la Comisión Técnica para su aprobación, y para el

establecimiento de modificaciones o mejoras al Plan.

- Finalmente, este informe, junto con las propuestas de adaptación o mejora del PDI se presentarán a la Comisión rectora del Plan para su valoración y aprobación.
- En base a estos resultados, se volverá a iniciar el ciclo con la definición o selección, por parte de cada concejalía, de las actuaciones a llevar a cabo durante los siguientes 2 años.

Como queda reflejado en los párrafos anteriores, la planificación y ejecución se plantean como un proceso dinámico que se debe revisar bianualmente para verificar los avances alcanzados en los diferentes ámbitos en los que interviene el Plan. Esta revisión permitirá que la programación posterior se retroalimente con la información que se ha obtenido del seguimiento, lo que ayudará a tomar decisiones sobre la continuidad o no de alguna de las medidas o a la redefinición de otras para hacer del Plan un instrumento para el avance de la igualdad y no un fin en sí mismo. Esta retroalimentación que se obtiene a partir de la experiencia acumulada, de la reflexión sobre los éxitos, los obstáculos o las dificultades encontradas es lo que se considera **proceso de mejora continua**.

### 5.3.2. SEGUIMIENTO

El seguimiento del V PDI permitirá observar, medir y analizar el grado de realización de las actuaciones de los planes bienales, contrastar lo planificado con lo ejecutado, identificando las claves que han posibilitado tanto el logro de los objetivos, como los obstáculos que retrasan o dificultan su consecución, identificas fortalezas y debilidades y realizar reajustes posibles para la ejecución de variaciones en nuevas actuaciones para cada concejalía.

El seguimiento cumple, además, con el objetivo de sistematizar la información para poder transmitirla a los agentes implicados y facilita la elaboración del informe de evaluación final.

Para la realización del seguimiento se tendrán en cuenta dos tipos de indicadores que facilitarán la información relacionada con: por un lado, el grado en el que se han ejecutado las medidas y por otro, la eficiencia del proceso empleado en la gestión del Plan.

Los **indicadores de realización** son los que permiten sistematizar la información relacionada con el grado en el que se han ejecutado las medidas o actuaciones.

Los **indicadores de proceso** dan información sobre la eficacia de los procedimientos que se están utilizando para su gestión.

Estos indicadores últimos están relacionados con:

Indicadores de proceso
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El grado de compromiso de las diferentes Concejalías con la ejecución de las actuaciones que son de su competencia y responsabilidad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El grado de funcionamiento de los canales de información entre los diferentes agentes implicados y de la coordinación para el desarrollo de las actuaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La funcionalidad del sistema de recogida de información de lo que se va ejecutando, de las herramientas diseñadas para tal fin y del sistema de seguimiento en su conjunto.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La adecuación de los recursos puestos a disposición del Plan para su desarrollo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La identificación de los elementos de éxito y de las dificultades encontradas para la ejecución de las actuaciones en lo referido a contenidos, agentes y proceso.</li> </ul>

El **proceso metodológico** para la realización del **seguimiento** se resume en:

1. Recogida de información de los indicadores de realización de cada una de las actuaciones recogidas en los Planes bienales de Igualdad por parte de las concejalías responsables de su desarrollo. Para ello, se diseñará una herramienta que facilite dicha recogida y que permita unificar la información necesaria para el seguimiento.
2. Remisión de la información a la Concejalía de Feminismos y Diversidad, para su análisis.
3. Realización de un informe de seguimiento bienal por parte de esta Concejalía que se presentará a la Comisión Técnica para su aprobación, establecimiento de modificaciones o mejoras al Plan.
4. Presentación a la Comisión Rectora para su conocimiento y aprobación.

### 5.3.3. EVALUACIÓN

El V PDI se someterá un proceso de **evaluación continua**, con un carácter aplicado para resultar útil y orientar la acción futura y un carácter sumativo, al ir acumulando la información que se obtiene en cada periodo. Esta será cuantitativa y cualitativa y facilitará la identificación de las áreas de intervención y las mejoras que definirán el siguiente PDI para el avance hacia la igualdad real y efectiva en Fuenlabrada.

La **evaluación** tiene como objetivo medir los resultados y el impacto que la ejecución de los distintos Planes bienales ha tenido en el avance de los aspectos de mejora señalados en PDI para la integración del principio de igualdad en el conjunto de la ciudadanía.

La evaluación proporcionará información sobre:

- El grado en el que se han realizado las actuaciones señaladas para cada eje de intervención y sobre el modelo de gestión utilizado.
- Los resultados y el impacto obtenidos en el cumplimiento de los objetivos.
- Las mejoras que realizar y las líneas de intervención de cara al futuro en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El **proceso metodológico** para la realización de la **evaluación** se resume en:

1. Recogida de información cuantitativa y cualitativa relacionada con la ejecución de las actuaciones, los resultados obtenidos y el impacto que ha tenido en la ciudadanía y en las situaciones de desigualdad previas.
2. Análisis de la información recopilada, que se sumará a la existente, obtenida de los informes de seguimiento bienales, para ver el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres alcanzado.
3. Realización de un informe que se presentará a la Comisión técnica para su aprobación.
4. Presentación a la Comisión rectora, para su aprobación y para la definición de las prioridades de intervención para el siguiente periodo.

Se tendrán en cuenta **Indicadores de impacto** que permiten conocer la eficiencia del modelo de gestión empleado para la ejecución del Plan y los efectos directos e indirectos que ha tenido en el conjunto de la ciudadanía de Fuenlabrada y en la vida de las mujeres y de los hombres desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa.

Estos indicadores están relacionados con los cuatro compromisos estratégicos:

1. Una ciudad gobernada igualitariamente
2. Una ciudad de mujeres empoderadas
3. Una ciudad que cuida
4. Una ciudad por el buentrato y libre de violencias de género

<b>Indicadores de impacto</b>
<b>UNA CIUDAD GOBERNADA IGUALITARIAMENTE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento en el % medio de integración de la igualdad de género en las estructuras de decisión, gestión, coordinación y participación ciudadana.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento en el % medio de integración de la igualdad de género en los procedimientos de gestión de la política local.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del personal del Ayuntamiento capacitado para la aplicación práctica de la igualdad de género en su área de actividad</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de la proporción de espacios de participación y consulta que incorporan contenidos de trabajo, funciones, criterios de composición, etc. relacionados con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de difusión y sensibilización con los temas abordados por los estudios, diagnósticos y jornadas</li> </ul>

<b>UNA CIUDAD DE MUJERES EMPODERADAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento en el % medio de la autonomía económica de las mujeres, especialmente en aquellas en las que interactúan varios factores de exclusión, en el acceso al empleo de calidad y autoempleo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del % de empresas locales que han integrado la igualdad de género</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de las brechas de género en el salario, formación, acceso y promoción en el empleo de las mujeres</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de la presencia no estereotipada de las mujeres en medios de comunicación, medio artístico, cultural e intelectual, así como de la participación de los hombres en el ámbito de cuidado (profesional y doméstico)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de los indicadores de desigualdad en el ámbito de la salud, teniendo en cuenta la intersección de desigualdades (mujeres de grupos étnicos, mujeres LTBI, mujeres en el medio rural, mujeres con diversidad funcional y en los colectivos de mayor emergencia social) con variables como la edad, procedencia, nivel socioeconómico y cultural...</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento medio de las tasas de actividad, empleo y emprendimiento de las mujeres</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de las brechas de género en temporalidad, parcialidad, salarios y en ocupaciones ligadas a los cuidados, y sectores emergentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del % de mujeres en puestos de alta dirección y gerencia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción en las tasas de pobreza femenina</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del % del posicionamiento de la ciudadanía como agente promotor de modelos igualitarios de hombres y mujeres</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del % medio de la participación de las mujeres en el uso y creación de TIC y manifestaciones culturales de la localidad como protagonistas, gestoras, creadoras y consumidoras de cultura</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de difusión y sensibilización con los temas abordados por los estudios, diagnósticos y jornadas</li> </ul>



### UNA CIUDAD QUE CUIDA

- Reducción de las brechas de género en los cuidados/ mejor reparto del tiempo entre mujeres y hombres en los cuidados: mujeres con más tiempo, más hombres dedicando tiempo a cuidar
- Grado de implementación del modelo de ciudad que ponga los cuidados en el centro del desarrollo local: iniciativas de cambio para un desarrollo local con los cuidados en el centro
- Incremento del % medio de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado: medir más hombres cuidando, cuidando más tiempo y mejor.
- Incremento del % medio de la reorganización de los espacios públicos, tiempos y actividades que fomentan la corresponsabilidad: elaborar conjuntamente con Bienestar Social indicadores de actividades que facilitan la corresponsabilidad, o iniciativas que fomentan la corresponsabilidad
- Incremento de la tasa de cobertura de las necesidades de cuidados en Fuenlabrada\* medir las necesidades y su cobertura y comparar al año de puesta en marcha del V Plan
- Grado de difusión y sensibilización con los temas abordados por los estudios, diagnósticos y jornadas/ nº jornadas de difusión/sensibilización – nº estudios presentados- sobre corresponsabilidad y conciliación y sostenibilidad

### UNA CIUDAD POR EL BUEN TRATO Y LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Reducción en el número de casos de violencia machista detectados / aumento de canales de detección y derivación de casos. Equilibrio de casos nuevos detectados- casos abiertos y recursos disponibles
- Incremento de la tasa de casos de violencia machista denunciados por cada caso detectado/Mejorar la detección precoz de los casos/Revisión y análisis de mejora en los protocolos de tramitación de denuncia por servicios municipales: reducción en tiempo de espera, recogida de información y calidad de la atención, etc)
- Incremento del conocimiento sobre la violencia machista en Fuenlabrada, y el grado de implicación de la ciudadanía en su prevención y erradicación /nº jornadas formativas y nº asistentes/ valoración del impacto de la formación en tejido asociativo de modo cuantitativo en personas formadas, casos derivados a los recursos municipales, iniciativas ciudadanas.

- Incremento de las tasas de cobertura de los recursos de asistencia, ambulatorios y residenciales especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia machista

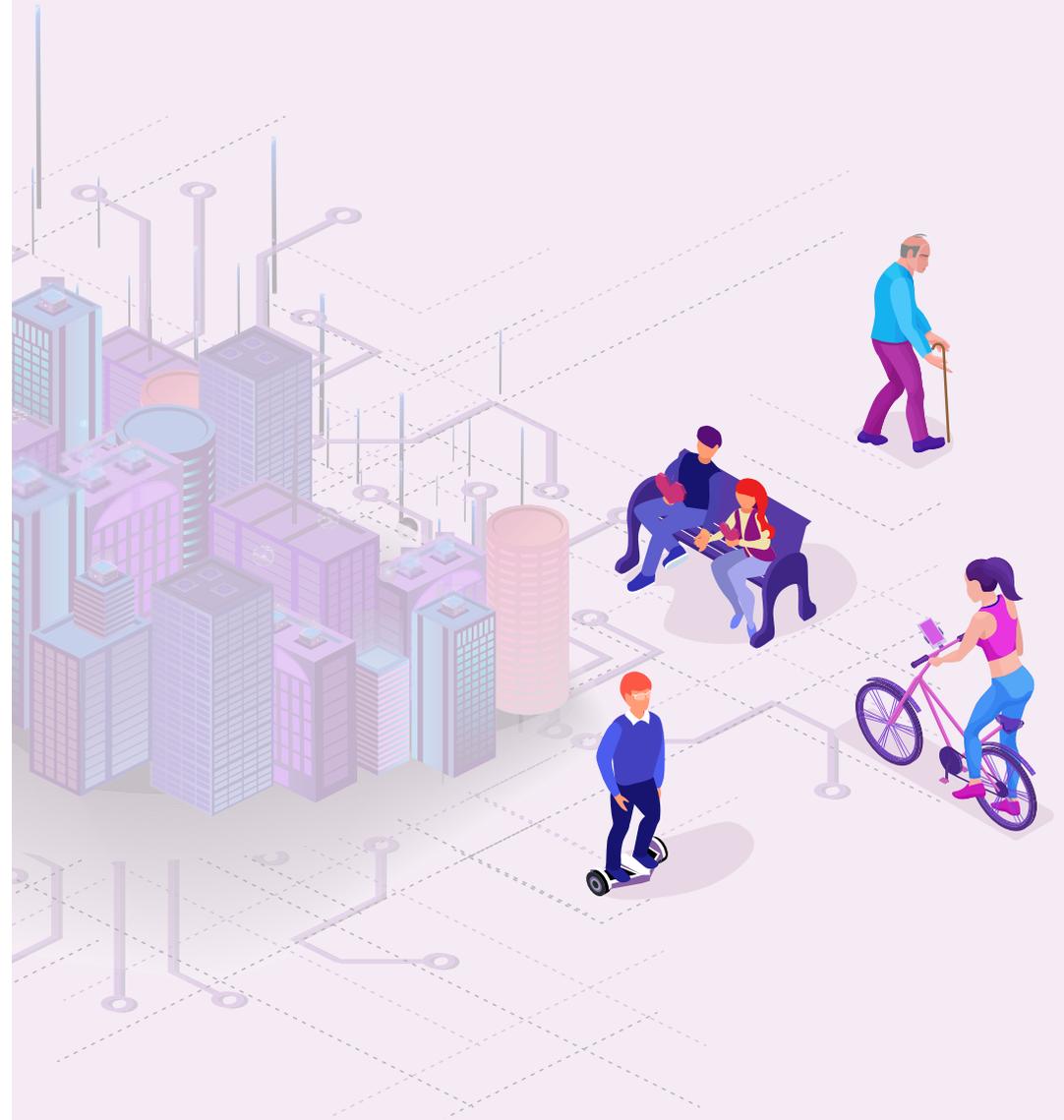
Incremento del grado de coordinación entre los diferentes agentes que intervienen en la atención a la violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas / nº reuniones de coordinación de servicios y agentes de la Red Local contra la Violencia de género: ordinarias, extraordinarias, otras

- Mejora en % de las condiciones de vida de las mujeres que enfrentan la violencia, su empoderamiento y autonomía \* aterrizar en indicadores mejora de condiciones de vida: autonomía en vivienda, trabajo, acceso de hijas/os a recursos de conciliación, escolarización, etc...

- Grado de difusión y sensibilización con los temas abordados por los estudios, diagnósticos y jornadas /nº jornadas de difusión/sensibilización – nº estudios presentados- sobre abordaje en materia de violencia de género.



Saluda Institucional de Mónica Sebastián, Concejala de Cultura y Raúl Hernández Concejal de Feminismo y Diversidad con Área Ciudad Viva. 15 de febrero de 2022



## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN Y CATÁLOGO DE MEDIDAS

## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN Y CATÁLOGO DE MEDIDAS

Este V PDI ha sido planteado y descansa sobre una lógica novedosa respecto a los planes anteriores. Se ha considerado conveniente comenzar con una aproximación a lo que entendemos por Plan Director y su especificidad respecto a otro tipo de documentos de planificación.

Lo fundamental en este sentido ha sido definir el PDI entre Mujeres y Hombres de Fuenlabrada como un **DOCUMENTO MARCO**. No se trata, por tanto, de un plan de acción al uso, sino un documento estratégico que define prioridades y objetivos que han de desarrollar todas las dependencias del Ayuntamiento, asegurando que trabajan en la misma dirección hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.

Por ello, el PDI no define medidas concretas, sino que se centra en determinar los elementos del NIVEL ESTRATÉGICO de la planificación, dejando la concreción del nivel operativo a la planificación bienal que habrán de realizar cada una de las dependencias del Ayuntamiento en cumplimiento de los objetivos que sean de su responsabilidad. La siguiente imagen resume este planteamiento, con los dos niveles de planificación a los que nos referimos y el lugar del PDI en él:



En definitiva, se trata de un planteamiento en dos direcciones:

- Por un lado, permite **orientar, homogeneizar y dar coherencia** a toda la política de igualdad entre mujeres y hombres que se va a poner en marcha en el Ayuntamiento, comprometiendo a toda la entidad con unos objetivos compartidos de actuación a medio plazo (4 años).

- Por otro lado, materializa el principio de corresponsabilidad de las dependencias municipales en el logro de dicha igualdad, permitiendo, a la vez, que cada dependencia tenga la máxima **autonomía y flexibilidad** para diseñar sus planes de actuación, alineados con el PDI, para avanzar, en el corto plazo (bienalmente), hacia la igualdad en su ámbito sectorial de intervención, desarrollando Planes de acción para la igualdad (en adelante PAI).

Con ello, se pretende ganar **eficacia y eficiencia en la acción municipal por la igualdad de género**, en la medida en que el PDI permite la actualización, anual o bianual, sobre la base de los resultados alcanzados en el anterior periodo, con planes de acción a poner en marcha para darle cumplimiento de forma más eficiente. Esto no es óbice para que, durante el periodo de validación de este Plan, se hayan aproximado posibles actuaciones que permitirán el desarrollo de los objetivos propuestos, de manera que las concejalías cuenten con un repositorio de posibles acciones a emprender, que se puede consultar en anexo.

Con este planteamiento, la estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres que se despliega en el PDI se **ESTRUCTURA** en dos niveles, a partir de la definición de sus dos elementos clave:

- En primer lugar, el PDI define **compromisos estratégicos**, que en conjunto constituyen el paraguas orientador de toda la acción municipal en materia de igualdad, y con los que deben alinearse las diferentes políticas municipales, de forma que la igualdad sea un valor imprescindible para el desarrollo sostenible de nuestra ciudad.

- En un segundo nivel, para cada uno de los compromisos estratégicos se definen las líneas de intervención con sus **objetivos específicos y operativos asociados**.

El PDI contempla cuatro **COMPROMISOS ESTRATÉGICOS**:

**1. Una ciudad gobernada igualitariamente.** Compromiso de hacer de la igualdad de género un elemento transformador de la política local.

**2. Una ciudad de mujeres empoderadas.** Compromiso de lograr la autonomía económica y la participación plena de todas las mujeres en el desarrollo local.

**3. Una ciudad que cuida.** Compromiso de poner los cuidados y la corresponsabilidad en el centro de la organización social.

**4. Una ciudad por el buentrato y libre de violencia de género.** Compromiso de luchar por la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Para cada uno de ellos se definen una serie de **LÍNEAS DE INTERVENCIÓN** que permiten dar cumplimiento a los compromisos y que se concretan en **OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y OBJETIVOS OPERATIVOS**. A continuación, se presenta un cuadro resumen de esta estructura:

A través del proceso participativo se ha avanzado una primera propuesta de catálogo de medidas, que, cada dos años, permitirá a las diferentes Concejalías, contar con unas primeras ideas de las medidas o acciones a desarrollar en ese periodo.

Así pues, y aunque, como ya se ha comentado, no es objeto de este PDI definir medidas concretas, sí se han querido recoger y organizar las propuestas por las diferentes personas y entidades que han participado en su elaboración.

A continuación, se desarrolla la estructura del Plan Director de Igualdad DPI, donde se recogen las medidas propuestas para cada Objetivo operativo, así como los indicadores de ejecución de las mismas.



Compromiso estratégico 1: <b>GI. UNA CIUDAD GOBERNADA IGUALITARIAMENTE</b>	
Línea de intervención 1: <b>GI1. Estructuras para articular y coordinar el compromiso local con la igualdad.</b>	
Objetivo específico: <b>GI- OE 1.1. Impulsar un modelo de gobernanza que integre la igualdad de género en las estructuras de decisión, gestión, coordinación y participación ciudadana.</b>	
Objetivo operativo 1: <b>GI-OO-1.1.1. Crear las estructuras para articular el modelo de gobernanza que integre la transversalidad de género.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Asignar 1 o 2 personas referentes por departamento para el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género.	Designación oficial de las personas. Datos desagregados por sexo.
Crear un grupo técnico-político permanente que establezca las prioridades y compromisos del Plan de Igualdad, su implementación y evaluación, bajo la coordinación de la Concejalía de Feminismo y Diversidad.	Composición formal de las Mesas Técnica y Política del Plan. Datos desagregados por sexo.
Crear estructuras ad-hoc (grupos de trabajo o comisiones de trabajo), para temas relacionados con el desarrollo del Plan de Igualdad.	Creación de grupos. Designación por concejalía con datos desagregados por sexo.
Objetivo operativo 2: <b>GI-OO-1.1.2. Fortalecer el sistema de coordinación para la transversalidad de género en el Ayuntamiento.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Definir un sistema de coordinación entre las diferentes estructuras creadas para el desarrollo del Plan de Igualdad: elaboración de informes, reuniones de coordinación, periodicidad... Coordinación dentro de las Concejalías y con el resto y coordinación con otros planes.	Sistema de coordinación/Reglamento.

<b>Objetivo operativo 3: GI-OO-1.1.3. Profundizar en la aplicación del principio de igualdad de género en las estructuras de decisión de las políticas públicas locales.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Trabajar por un compromiso de cobertura de puestos de dirección y responsabilidad con criterios de paridad.	% de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión.
Capacitación en igualdad del personal directivo del Ayuntamiento.	Formación impartida. Datos de participación desagregados por sexo.
Priorización de la igualdad de género en las políticas estratégicas de la organización.	Presencia de la igualdad en misión, visión y valores.
<b>Objetivo operativo 4: GI-OO-1.1.4. Avanzar en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las funciones y estructura de los órganos participación ciudadana.</b>	
Organizar jornadas informativas para las directivas de las entidades de la ciudad.	Jornadas Organizadas. participación desagregados por sexo.
Incluir cláusulas de igualdad en los convenios y subvenciones para fomentar la presencia de mujeres, visibilizar sus aportaciones, promover el compromiso con la igualdad de la entidad, e integrar el principio de igualdad en las actuaciones conveniadas o subvencionadas.	Porcentaje de Subvenciones que lo incluyen sobre el total.
Establecer un sistema de coordinación para las aportaciones y seguimiento del Plan de Igualdad con el Consejo Local de la Mujer y otras entidades de la ciudad.	Sistema definido. Entidades participantes.
Incorporar una plataforma online de participación e interlocución en materia de igualdad de mujeres y hombres.	Plataforma creada. Entidades participantes.
Diseño e implementación de una estrategia de comunicación interna y externa para informar a la ciudadanía del desarrollo de la política de igualdad, sus hitos y resultados.	Campaña creada. Noticias publicadas.
Proponer la participación del Consejo Local de la Mujer en otros procesos impulsados por otros departamentos.	Nº de eventos en que participa sobre el total.

<b>Línea de intervención2: GI2. Capacitación técnica y política para que la igualdad sea un elemento de transformación de las políticas locales</b>	
<b>Objetivo específico: GI-OE 2.1. Alinear el perfil profesional y la capacidad del personal del ayuntamiento para la aplicación práctica de la igualdad de mujeres y hombres.</b>	
<b>Objetivo operativo 1: GI-OO-2.1.1. Mejorar la formación y los recursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, para el personal al servicio de los diferentes departamentos municipales.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Proponer desde la Comisión Técnica del V Plan de Igualdad, cursos para cubrir necesidades formativas para determinados equipos profesionales, y formaciones específicas sobre igualdad para incorporar al Plan Marco de Formación.	Itinerarios definidos. Cursos incluidos al año, y concejalías que los solicitan.
Facilitar formación en igualdad para el personal de atención directa al público.	Condición establecida. Personal formado, desagregado por sexo.
Asegurar la inclusión del principio de igualdad de forma transversal en toda la formación que se imparta dentro del Plan Marco de formación del Ayuntamiento.	Formaciones con contenidos de igualdad.
Formación periódica en materia de Igualdad desde Escuela de Pensamiento Feminista Clara Campoamor.	Nº formaciones. Participación desagregada y por Concejalías.
Formación anual en materia de cambios legislativos en Violencia de Género desde el Programa Municipal de Atención Integral a mujeres víctimas de violencia de género.	Nº formaciones. Participación desagregada por sexo y por Concejalías.
Facilitar desde el Observatorio de Género recursos en materia de Igualdad para el personal de los diferentes departamentos.	Recursos facilitados. Demandas recibidas.

<b>Línea de intervención 3: GI3. Nuevo impulso a la integración del enfoque de género en los procedimientos de trabajo de la administración local</b>	
<b>Objetivo específico: GI-OE 3.1. Profundizar en la integración de la igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de gestión de la política local</b>	
<b>Objetivo operativo 1: GI-OO-3.1.1. Avanzar en la inclusión sistemática del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración de los textos normativos elaborados por el Ayuntamiento y la evaluación de su impacto de género</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Evaluar anualmente los avances realizados en la incorporación de la igualdad en los textos normativos y servicios del Ayuntamiento.	Evaluaciones realizadas. % de textos normativos que incluyen la igualdad sobre el total.
Elaborar una lista de prioridades para identificar las claves de igualdad a tener en cuenta para los servicios del Ayuntamiento y darla a conocer a todo el personal.	Listas de prioridades elaboradas. Acciones de difusión realizadas.
Desarrollo de la metodología de valoración del impacto de género en los textos normativos elaborados por el ayuntamiento.	Metodología desarrollada. Formaciones realizadas.
Incorporar el lenguaje no sexista en toda la documentación emitida por el ayuntamiento: en documentación oficial, informes y documentación administrativa.	% de documentos con lenguaje no sexista sobre el total de documentos.
<b>Objetivo operativo 2: GI-OO-3.1.3. Lograr la plena utilización de un lenguaje inclusivo y la visibilización del compromiso con la igualdad de género en la comunicación institucional</b>	
Elaborar y difundir un guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje.	Guía elaborada.. Canales de difusión.
Creación de una Instrucción técnica sobre el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones institucionales.	Instrucción aprobada.

Realizar auditorías internas sobre el uso del lenguaje, contenidos e imágenes en el material del Ayuntamiento, a través de la persona referente en igualdad de cada Departamento.	Auditorías realizadas. Resultados auditorías.
Actualización del espacio del Observatorio de Género del Ayuntamiento.	Espacio actualizado. Consultas recibidas desagregas por sexo.
<b>Objetivo operativo 3: GI-OO-3.1.4. Avanzar en la recogida y tratamiento de información desagregada por sexo y el uso de indicadores de género para la planificación de las políticas públicas locales.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Incluir la desagregación por sexo de toda la información relativa a personas en las memorias anuales de los Departamentos.	Memorias elaboradas. Departamentos que aportan información desagregada.
Creación de una Instrucción técnica sobre la desagregación de datos y la interpretación desde la perspectiva de género de los mismos.	Instrucción aprobada.
Definición de un sistema de indicadores de género en cada uno de los Departamentos, para conocer la realidad de mujeres y hombres en sus ámbitos de intervención.	Sistema de indicadores creado.
<b>Objetivo operativo 4: GI-OO-3.1.5. Mejorar el procedimiento de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación presupuestaria y la evaluación de su impacto de género</b>	
Actualización y mejora de la metodología para la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género.	Metodología creada.
Actualización de la Instrucción técnica sobre elaboración de presupuestos con análisis de impacto de género.	Instrucción aprobada.
Formación del personal con competencias en elaboración y gestión de presupuestos.	Formaciones impartidas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Elaboración de informes anuales de impacto de género de los Presupuestos municipales.	Informes elaborados. Impacto de género del presupuesto.



Saluda Institucional de Mónica Sebastián, Concejala de Cultura y Raúl Hernández Concejales de Feminismo y Diversidad con Área Ciudad Viva. 15 de febrero de 2022

**Objetivo operativo 5: Avanzar en la inclusión sistemática de cláusulas de igualdad y el control de su cumplimiento en las contrataciones públicas, subvenciones y convenios locales.**

MEDIDAS	INDICADORES
Seguimiento de metodología para la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos.	Metodología creada.
Seguimiento de metodología para la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios y subvenciones	Metodología creada.
Capacitación del personal con competencias en contratación, convenios y subvenciones sobre la metodología.	Formaciones impartidas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Realizar un seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en la contratación pública.	Seguimiento realizado. % de contratos con cláusulas sobre el total de contratos.

Compromiso estratégico 2

**G2. ME. UNA CIUDAD DE MUJERES EMPODERADAS**

**Línea de intervención 1: ME-LI-1. Autonomía económica para todas las mujeres.**

**Objetivo específico: ME-OE.1.1. Impulsar la autonomía económica de todas mujeres -especialmente aquellas en las que interactúan varios factores de exclusión- fomentando el empleo de calidad, el autoempleo y el emprendimiento, e incentivando la integración de la igualdad de género en las empresas locales.**

**Objetivo operativo 1: ME-OO-1.1.1 Ampliar el conocimiento sobre la realidad de la situación sociolaboral de las mujeres de Fuenlabrada.**

MEDIDAS	INDICADORES
Analizar la brecha salarial en las empresas del municipio.	Situación de la brecha de género salarial. Empresas analizadas.
Análisis y difusión sobre la situación laboral del empleo femenino a nivel local.	Nº de informes realizados. Canales de difusión utilizados.
Realizar una Jornada anual de análisis de la situación laboral de las mujeres en Fuenlabrada y fomentar la reflexión e intercambio de experiencias para su análisis y posterior ofrecimiento de recursos formativos.	Jornada realizada. Hombres y mujeres asistentes y ponentes. Resultados evaluación de la jornada. Buenas prácticas transferidas.
Análisis sobre los factores de discriminación de las mujeres en la búsqueda de empleo.	Nº de factores de discriminación identificados.
Observatorio de Género: presentación de estudios e informes en materia de empleo con perspectiva de género.	Presentaciones realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.

<b>Objetivo operativo 2: ME-OO-1.1.2. Apoyar la inserción laboral de las mujeres y consolidar los servicios municipales específicos de empleo.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Desarrollo de itinerarios personalizados de empleo, para mujeres con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: mayores de 45, desempleadas larga duración, jóvenes bajos niveles formativos, migrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión social.	De Impacto: Nºmujeres colocadas por actuaciones de la Agencia Colocación. De Cumplimiento: Nº mujeres atendidas en orientación laboral; Nºmujeres atendidas vulnerables (grupos: discapacidad, perceptoras de prestaciones, mayores 45, inmigrantes, VVG.); Nº itinerarios personalizados empleo.
Desarrollo de Acciones grupales, a través de Talleres de Orientación Laboral para mujeres con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: mayores de 45, desempleadas larga duración, jóvenes bajos niveles formativos, migrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión social.	Nº de talleres de orientación laboral realizados. Nº mujeres participantes.
Prospección de necesidades de mano de obra entre las empresas de la zona para facilitar la labor de intermediación laboral, asegurando la ruptura de roles que impide el acceso de las mujeres a ciertos sectores o profesiones.	De Impacto: - Nº personas colocadas por actuaciones de la Agencia Colocación, por sexos . De Cumplimiento: - Nº empresas visitadas/ prospectadas. - Nº empresas con ofertas de empleo. - Nº ofertas trabajo captadas. - Nº ofertas de trabajo cubiertas por sexo. - Nº personas enviadas a ofertas, por sexos.
Programa de Empleo con Perspectiva de Género: Búsqueda Activa de Empleo (BAE), Asesorías, Grupo de apoyo a mujeres paradas de larga duración y mayores de 45 años.	De Impacto: - Nº mujeres colocadas por actuaciones. De Cumplimiento: - Nº mujeres atendidas en BAE. - Nº mujeres atendidas en asesoría. - Nº mujeres participantes en Grupos de apoyo.

<b>Objetivo operativo 3: ME-OO-1.1.3. Fortalecer los perfiles profesionales de las mujeres para facilitar su acceso a sectores y profesiones, con posibilidades de empleo de calidad, en las que se encuentran infrarrepresentadas.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Desarrollar acciones de formación para el empleo basados en certificados de profesionalidad con prácticas no laborales en empresas, dirigidas a mujeres desempleadas de larga duración y mayores de 45 años.	De Impacto: - Nº mujeres desempleadas que obtienen una cualificación profesional. - Nº mujeres desempleadas que han encontrado un empleo tras su participación. De Cumplimiento: - Nº proyectos formativos presentados. - Nº acciones de formación para el empleo realizadas. - Nº mujeres participantes en las acciones formativas. - Nº empresas colaboradoras de prácticas no laborales. - Nº apersonas de prácticas no laborales en empresas desagregados por sexo.
Desarrollar planes de empleo mediante programas de formación en alternancia (proyectos que combinan la obtención de una cualificación/reactivación profesional y el empleo mediante la contratación laboral en actividades de interés municipal) dirigidos a mujeres desempleadas de larga duración.	De Impacto: - Nº mujeres desempleadas que obtienen una cualificación profesional. - Nº mujeres desempleadas que han encontrado un empleo tras su participación. De Cumplimiento: - Nº proyectos de formación en alternancia presentados. - Nº de acciones /especialidades formativas realizadas. - Nº mujeres participantes en los proyectos de formación en alternancia.
Buscar buenas prácticas en captación y formación de mujeres para invertir tendencia de infrarrepresentación en sectores de empleo.	Buenas prácticas identificadas. Buenas prácticas transferidas.

Buscar buenas prácticas en captación y formación de mujeres para invertir tendencia de infrarepresentación en sectores de empleo.	Buenas prácticas identificadas. Buenas prácticas transferidas.
Facilitar y fomentar el aprendizaje de las mujeres en aquellas áreas de conocimiento que demanda la sociedad actual, a través de una plataforma on-line y el uso de las nuevas tecnologías. Impulso y desarrollo de la Escuela de Formación 3.0.	Formaciones llevadas a cabo. Nº Mujeres participantes.
Aplicar la perspectiva de género en el diseño de los programas formativos de búsqueda de empleo.	Adaptación de horarios, lugares de celebración, recursos de cuidados. % de mejora en la asistencia de mujeres a los cursos.
Campañas informativas de carreras del área de STEM o itinerarios laborales en áreas tecnológicas para alumnado de Institutos del municipio.	Campañas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
<b>Objetivo operativo 4: ME-OO-1.1.4 Apoyar las iniciativas emprendedoras de las mujeres, a través de servicios de asesoramiento especializado y medidas de apoyo a la creación de empresas.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Implantación de medidas de apoyo para el fortalecimiento de la sostenibilidad de las empresas creadas por mujeres en el municipio.	Medidas puestas en marcha. Empresas de mujeres.
Fomento de la participación de mujeres en el Vivero de empresas y espacio de trabajo compartido (coworking).	De Impacto: - Nº empresas constituidas. De Cumplimiento: - Nº emprendedoras alojados en vivero/coworking, por sexos. - Servicios especializados creados. Nº Mujeres usuarias de esos servicios.
Fomentar la participación de las mujeres en la formación relacionada con el emprendimiento y la gestión empresarial.	De Impacto: - Nº emprendedoras formadas. De Cumplimiento: - Nº acciones formativas de emprendimiento realizadas. Nº de personas formadas desagregadas por sexo.

Establecer una línea de ayuda específica para mujeres emprendedoras o ayudas a empresas que trabajen temas relacionados con la mejora de las condiciones de vida de las mujeres.	De Impacto: - Nº empresas que obtienen ayudas municipales. De Cumplimiento: - Dotación económica premios emprendimiento. - Nº proyectos empresariales presentados a premios emprendimiento. - Dotación económica ayudas empresas locales. - Nº proyectos empresariales presentados a ayudas empresas locales.
Certamen de premios al emprendimiento "Fuenlabrada dinámica" (premios en metálico + reconocimiento de iniciativas destacadas en RSC y a iniciativas de mujeres en ámbitos muy masculinizados o iniciativas especialmente comprometidas con la igualdad).	Premios relacionados con la igualdad. Personas o empresas receptoras de estos premios desagregadas por sexo.
Programa de Empleo con Perspectiva de Género: Punto de Activación Empresarial PAE, Asesorías y talleres.	Nº de asesoramientos prestados. Personas de participantes desagregado por sexo. Nº de Talleres realizados. Personas participantes desagregadas por sexo.
<b>Objetivo operativo 5: ME-OO-1.1.5 Fortalecer la posición de las mujeres empresarias y su participación en el tejido empresarial.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Programa de Empleo con Perspectiva de Género: Jornadas de Networking entre emprendedoras	Jornadas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Establecer cláusulas específicas para el fomento de la participación de empresas creadas por mujeres, en las ayudas y convenios.	% de subvenciones que contiene cláusulas sobre el total.

<b>Objetivo operativo 6: ME-OO-1.1.6 Impulsar la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de Fuenlabrada.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Asesoramiento a empresas con obligación por ley de tener plan de igualdad para su elaboración de acuerdo al marco normativo actual (registro retributivo, auditoría salaria, registro del plan, etc...).	Nº de asesoramientos prestados. Empresas con plan tras el asesoramiento.
Apoyo a las empresas, no obligadas por ley a tener plan para la igualdad, en la implantación de medidas para la igualdad y la conciliación que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.	Nº de empresas con medidas de igualdad sin obligación por ley. Nº de asesoramientos o apoyos realizados a empresas.
Realización de auditorías o estudios sobre la aplicación de los planes y medidas de igualdad en las empresas obligadas por ley a tenerlos.	Nº de empresas analizadas. Nivel de cumplimiento de los planes.
Realización de encuentros para el intercambio de buenas prácticas de las empresas en el diseño e implantación de medidas para la igualdad y la corresponsabilidad.	Nº de encuentros realizados. Nº de empresas participantes. Nº de hombres y mujeres participantes. Evaluación de los encuentros.
Difusión, entre agentes del ámbito económico y social, de los beneficios de la incorporación de criterios de igualdad en la gestión.	Nº de acciones de difusión. Nº de soportes o materiales. Nº de entidades alcanzadas.
Establecimiento de estrategias para promover ayudas a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que estén sub-representadas, tanto en el sector industrial, como en el sector primario, y seguimiento de su impacto.	Tipos de medidas puestas en marcha. Nº de medidas puestas en marcha. % de incremento en la contratación de mujeres respecto a los datos previos al V Plan. Nº de empresas receptoras de las medidas. Valoración de las medidas por las empresas.
Programa de Empleo con Perspectiva de Género: iniciativas de asesoramiento y promoción de la IG en empresas.	Nº de iniciativas de asesoramiento. Nº de Planes elaborados. Nº de Premios concedidos. Personas participantes desagregadas por sexo.

<b>Objetivo operativo 7: ME-oo 1.1.7. Apoyar la inserción laboral de las mujeres de colectivos especialmente vulnerables residentes en Fuenlabrada.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Análisis sobre la discriminación a mujeres migrantes en empresas de selección laboral.	Análisis realizado. Resultados del análisis.
Elaboración de itinerarios de inserción laboral para mujeres en situación o riesgo de exclusión, teniendo en cuenta las desigualdades estructurales de género que enfrentan.	Itinerarios definidos. Nº mujeres participantes. Nº mujeres que consiguen un empleo.
Desarrollar proyectos innovadores de inserción laboral dirigidos a mujeres desempleadas de colectivos vulnerables, en el marco de convocatorias específicas de la U.E. (FSE, Next Generation, etc.)	De Impacto: - Nº mujeres desempleadas que obtienen una cualificación profesional. - Nº mujeres desempleadas que han encontrado un empleo tras su participación. De Cumplimiento: - Nº proyectos innovadores presentados. - Nº de mujeres participantes en proyectos innovadores - Nº empresas/entidades colaboradoras.
Reforzar la formación en castellano y habilidades sociales de las mujeres inmigrantes para facilitar su acceso al mercado de trabajo.	Nº de formaciones realizadas. Nº de mujeres participantes.
Programa de Diversidad LGTB: Convenio con la REDI: red de empresarios/as de diversidad. LEBS working.	Programa de Diversidad LGTB: Convenio con la REDI: red de empresarios/as de diversidad. LEBS working.

<b>Línea de intervención 2: ME-LI2. Participación de las mujeres e incidencia política y social de sus organizaciones.</b>	
<b>Objetivo específico: ME-OE2.1. Contribuir al empoderamiento político y social de las mujeres de Fuenlabrada.</b>	
<b>Objetivo operativo 1: ME-OO 2.1.1. Fortalecer el Consejo Local de la Mujer como estructura de coordinación del movimiento asociativo de mujeres.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Actualización de la Guía de los servicios y recursos disponibles en las asociaciones de mujeres que contribuyen a la transformación social hacia la igualdad y difusión entre la ciudadanía.	Guía actualizada. Canales de difusión.
Fortalecer el sistema de coordinación entre el Ayuntamiento y el Consejo Local de la Mujer para su participación en el desarrollo de las diferentes políticas sectoriales y en las Juntas de Distrito.	Sistema establecido.
Programa de Apoyo a la Participación a través del Consejo Local de la Mujer de Fuenlabrada.	Programa desarrollado. Memoria de actividades del programa.
<b>Objetivo operativo 2: ME-OO 2.1.1. Fortalecer el Consejo Local de la Mujer como estructura de coordinación del movimiento asociativo de mujeres.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Jornadas de debate sobre las ventajas de la participación organizada de las mujeres.	Jornadas realizadas. Mujeres participantes. Evaluación de la Jornada.
Charlas sobre el asociacionismo de mujeres y presentación de referentes en los IES.	Charlas realizadas. Mujeres y hombres participantes. Evaluación charlas.
Desarrollo de una experiencia piloto de empoderamiento para mujeres que participen en clubes deportivos y federaciones.	Nº de acciones de la experiencia piloto. Nº de clubs y federaciones participantes. Nº de mujeres participantes.
Fomentar la participación de mujeres jóvenes a través de la detección de sus áreas de interés.	Acciones realizadas. Mujeres jóvenes participantes.

Crear redes transversales para adolescentes y jóvenes que quieran formar asociaciones y participar en acciones sobre este tema en la ciudad, o integrarse en grupos ya activos.	Redes creadas. Personas participantes desagregadas por sexo. Acciones realizadas.
Difusión del movimiento asociativo de mujeres en Fuenlabrada a través de las redes y canales municipales.	Difusiones realizadas. Canales utilizados.
Establecer espacios de intercambio e incidencia con el Consejo de Infancia y Adolescencia.	Espacios creados. Temáticas tratadas. Entidades participantes. Personas participantes desagregadas por sexo.
<b>Objetivo operativo 3: ME-OO 2.1.3. Apoyar y dinamizar el movimiento asociativo de mujeres del municipio y potenciar su incidencia sociopolítica. Consejo Local de la Mujer como estructura de coordinación del movimiento asociativo de mujeres.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Apoyo a las asociaciones de mujeres en la formulación de sus proyectos, en el marco de la convocatoria de subvenciones para proyectos de igualdad.	Asociaciones apoyadas. Subvenciones concedidas.
Capacitación del Consejo Local de la Mujer para su participación en la definición, ejecución y evaluación de las políticas de igualdad y otras políticas del Ayuntamiento.	Acciones formativas realizadas. Entidades participantes. Nº de mujeres participantes.
Fortalecimiento de las condiciones para la participación del movimiento feminista y de mujeres en los diferentes instrumentos participativos previstos en el Ayuntamiento.	Presencia de las asociaciones de mujeres en otros instrumentos de participación ciudadana.
Apoyo municipal en herramientas ofimáticas y digitales para mejorar la participación de las Asociaciones de mujeres.	Herramientas ofimáticas creadas.
Escuela de Lideresas en el ámbito local.	Escuela creada. Mujeres participantes.

**Objetivo operativo 4: ME-OO 2.1.4. Fomentar la participación social y el asociacionismo de las mujeres inmigrantes residentes en nuestra ciudad.**

MEDIDAS	INDICADORES
Adaptar los usos de espacios para la participación de las mujeres inmigrantes.	Adaptaciones realizadas. Nivel de participación de mujeres inmigrantes.
Identificar los canales y lugares para la comunicación e información para las mujeres inmigrantes de la ciudad.	Canales identificados.
Realizar eventos de intercambio con organizaciones de mujeres inmigrantes de otros municipios o Comunidades.	Eventos realizados. Organizaciones participantes. Mujeres participantes.

**Línea de intervención 3: ME-LI3. Acción educativa local por la igualdad de género.**

**Objetivo específico: ME-OE 3.1Hacer de la ciudadanía un agente crítico con la asignación de roles y mandatos de género y promotor de modelos igualitarios de ser hombres y mujeres.**

**Objetivo operativo 1: ME-OO 3.1.1 Sensibilizar a la población y a los diferentes agentes sociales sobre la importancia de la participación social de las mujeres para el crecimiento democrático.**

MEDIDAS	INDICADORES
Elaboración de una investigación y compilación de historias y trayectorias de vida de mujeres de Fuenlabrada que jugaron un papel relevante en la vida pública del municipio, para una cultura más inclusiva.	Investigación realizada. Material publicado. Difusión realizada.
Elaboración de un documental sobre las mujeres referentes en la transformación e historia de nuestra ciudad.	Documental elaborado.
Programa de Creciendo en Igualdad: campañas de sensibilización.	Campañas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Inclusión en las convocatorias de subvenciones a entidades culturales de una cláusula sobre proyectos que promuevan la igualdad.	% de subvenciones que incluyen la cláusula sobre el total. Entidades subvencionadas.

Programación de actividades específicas con motivo de la celebración del 8 de Marzo en los diferentes Servicios del Patronato de Cultura (Universidad Popular, Escuela de Música, Artes Escénicas, Artes Visuales, Bibliotecas).	Actividades celebradas. Personas participantes desagregadas por sexo.
--	--

**Objetivo operativo 2: ME-OO 3.1.2. Apoyar la incorporación de la coeducación y la comunicación no violenta a los programas de los centros escolares del municipio.**

MEDIDAS	INDICADORES
Uso de lenguaje coeducado en la realización de talleres y monográficos en la intervención en acción tutorial de los I.E.S. y en la dinamización de los mismos.	Talleres realizados con lenguaje coeducativo. Personas participantes desagregadas por sexo.
Incluir contenidos transversales coeducados en las herramientas y dinámicas a trabajar en los talleres, monográficos, y dinamización en los I.E.S.	Contenidos incluidos. Personas participantes desagregados por sexo.
Visibilización de las mujeres y sus necesidades y aportaciones en: "Semana de la Ciencia" y la "Mesa de la Salud Escolar".	Actos realizados. Personas participantes desagregadas por sexo.
Programa "Educando en Igualdad": talleres educativos en IES y charlas formativas para profesorado y para F.A.M.P.A.S.	Iniciativas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Programa de Creciendo en Igualdad: nuevas iniciativas para alumnado de escuelas infantiles y primaria.	Intervenciones realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.

**Objetivo operativo 3: ME-OO 3.1.3. Promover modelos de educación no sexista en la educación no formal y en las familias.**

MEDIDAS	INDICADORES
Uso de lenguaje coeducado en todas y cada una de las intervenciones con adolescentes.	Actividades realizadas con lenguaje coeducativo. Personas participantes desagregadas por sexo.
Formación / sensibilización a las AMPAS (jornadas, talleres, intercambios con otras AMPAS sensibilizadas con el tema).	Eventos realizados. Nº de madres y padres participantes.

Inclusión de la perspectiva de género en contenidos de formaciones en el Centro Municipal de Alfabetización y Centro Público de Educación de Personas adultas.	Contenidos modificados.
Programa de Creciendo en Igualdad: Campañas de juguetes no sexistas.	Campañas realizadas.
Programa de Corresponsabilidad y Conciliación: iniciativas para familias sobre corresponsabilidad.	Actividades ofertadas. Personas participantes desagregadas por sexo
Acciones específicas en cursos y talleres de la Universidad Popular y Escuela de Música.	Acciones llevadas a cabo. Personas participantes desagregadas por sexo.
<b>Objetivo operativo 4: ME-OO 3.1.4. Incorporar la educación afectivo-sexual en los contenidos de los proyectos educativos.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Incluir contenidos de educación afectivo-sexual en las herramientas y dinámicas a trabajar en los talleres, monográficos, y dinamización en los I.E.S.	Contenidos incluidos. Actividades realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
<b>Objetivo operativo 5: ME-OO 3.1.5. Integrar la perspectiva de género en las políticas de reducción del abandono, el fracaso y el absentismo escolar.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Estudio sobre el abandono y absentismo en chicos y chicas, con perspectiva de género.	Estudio realizado. Resultados del estudio.
<b>Objetivo operativo 6: ME-OO 3.1.6. Promover la elección académica y profesional de las jóvenes en las áreas de conocimiento en las que están infrarrepresentadas, especialmente en las disciplinas STEM.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Visibilización de referentes femeninos en el ámbito de las STEM dentro de los programas formativos.	Referentes incluidos.
Inclusión de contenidos específico sobre igualdad y sobre mujeres en las ciencias en la "Semana de la Ciencia".	Contenidos incluidos. Personas participantes desagregados por sexo.

<b>Línea de intervención 4: ME-LI4. Salud, actividad física y práctica deportiva de las mujeres.</b>	
<b>Objetivo específico: ME-OE-4.1. Promover la salud integral de las mujeres teniendo en cuenta la intersección de las desigualdades de género con variables como la edad, procedencia, nivel socioeconómico y cultural, diversidad funcional, etc.</b>	
<b>Objetivo operativo 1: ME-OO- 4.1.1. Informar y sensibilizar a las mujeres sobre el concepto de salud integral para conseguir el bienestar físico, psicológico y social a lo largo de todo su ciclo vital.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Asesoramiento o charlas en los centros de salud de cada barrio.	Charlas realizadas. Mujeres participantes. Evaluación charlas.
Asesoramiento o charlas en las asociaciones de mujeres.	Charlas realizadas. Mujeres participantes. Evaluación charlas.
Descentralización de la formación de la Escuela de Salud y Género "entre mujeres" a los distritos.	Formación impartida en los Distritos. Participación desagregada por sexo.
Incluir temas de salud en la programación sobre Igualdad en IES.	Temas incluidos.
Programa de Escuela de Género y Salud "Entremujeres".	Memoria de actividades realizadas Personas participantes desagregadas por sexo.
Programa Maternando: espacio de aprendizaje para mujeres en periodo de crianza.	Actividades realizadas. Mujeres e hijas/os participantes.
Campaña sobre parto saludable: foro de buenas prácticas, difusión de relatorías sobre experiencias de partos.	Eventos realizados. Personas participantes desagregadas por sexo.
Promoción y puesta en marcha del programa de salud del Patronato de Deportes. Ampliar en atención a programas específicos para la salud de las mujeres. Dar información y coordinarse con Centros de Salud, como servicio comunitario. Diversificar los espacios de acción haciendo llegar servicios a las Juntas de Distrito.	Programa puesto en marcha. Acciones desarrolladas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Taller de musicoterapia para embarazadas.	Talleres realizados. Nº de mujeres embarazadas participantes.

<b>Objetivo operativo 2: ME-OO 4.1.2. Facilitar a las mujeres el aprendizaje de habilidades sociales, inteligencia emocional y resolución de conflictos</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Oferta de talleres de Habilidades Sociales a Demanda a los I.E.S. en las que trabajaremos resolución de conflictos, empatía, asertividad, etc. entre otras.	Talleres realizados. Personas participantes desagregadas por sexo.
Poner en marcha/ Promover servicio del Centro juvenil de Orientación para la salud: puntos móviles de difusión e intervención en centros educativos. Incluir formación o agentes de atención a las diferencias culturales con perspectiva de género.	Servicio creado. Personas atendidas desagregadas por sexo. Puntos móviles creados. Personas atendidas desagregadas por sexo. Formación impartida. Personas formadas desagregadas por sexo.
Incluir formación en igualdad de manera transversal en los grupos de formación de servicios sociales.	Contenidos incluidos. Personas participantes desagregados por sexo.
Programa de Desarrollo Personal y Empoderamiento.	Programas creados. Personas participantes desagregadas por sexo.
<b>Objetivo operativo 3: ME-OO-4.1.3. Contribuir a la erradicación de las desigualdades de género en la práctica de actividades físicas y deportivas.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Realizar campañas de visibilización del deporte femenino de Fuenlabrada.	Campaña realizada. Canales utilizados. Personas participantes desagregadas por sexo.
Desagregar por sexo toda la información relacionada con la práctica deportiva de la ciudadanía (elecciones deportivas, abonos, uso de instalaciones, horarios de participación, participación en competiciones, equipos existentes, personas federadas, composición de las directivas de los clubes, etc...).	Bases de datos/Soportes desagregados. Brechas de género identificadas.

Poner en marcha competiciones en la ciudad buscando el equilibrio entre las competiciones femeninas y masculinas y promover actividades deportivas mixtas, tanto en las Escuelas deportivas, como en el deporte adulto.	Presencia de mujeres y hombres en las competiciones municipales. Existencia de competiciones mixtas.
Seguir Igualando los premios en los palmareses para competiciones femeninas y masculinas.	Premios otorgados. Personas receptoras de estos premios desagregadas por sexo.
Fomentar las jornadas y competiciones de deporte femenino menos representado.	Competiciones realizadas. % de mejora de la participación de mujeres.
Revisión desde la perspectiva de género del uso de instalaciones deportivas y de los horarios de los entrenos y competiciones de hombres y mujeres.	Sesgos de género en el uso de las instalaciones. Sesgos de género en los horarios.
Realizar campañas en colegios e institutos con mujeres deportistas y referentes de diversas disciplinas deportivas.	Campañas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Organizar jornadas de Mujer y Salud, orientado al cuidado de la mujer en el deporte.	Jornadas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Programa de Escuela de Género y Salud "Entremujeres": campañas de promoción de la salud en mujeres deportistas en etapas tempranas y de promoción del deporte en mujeres en todas las etapas.	Campañas realizadas. Canales utilizados. Personas participantes desagregadas por sexo.
<b>Objetivo operativo 4: ME-OO 4.1.4. Profundizar en el conocimiento de las desigualdades de género y de las condiciones sociales, laborales y ambientales que afectan a la salud de las mujeres.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Estudios sobre la salud de las mujeres en Fuenlabrada sobre diferentes aspectos: medicalización de mujeres, prevalencia de enfermedades, buenas prácticas, epidemiología por barrios, impacto de la covid en la salud de las mujeres.	Estudios realizados. Resultados del estudio.

**Objetivo operativo 5: ME-OO 4.1.5. Sensibilizar y capacitar a personal socio-sanitario profesionales que atienden a mujeres sobre la incidencia del rol de género en su salud.**

MEDIDAS	INDICADORES
Coordinación y formación desde la Escuela de Salud y Género "Entre mujeres" con los centros de salud (figura de la matrona, enfermería, médicos de familia).	Sistema de coordinación nº de reuniones. nº formaciones. Nº participantes en reuniones desagregados por sexo.

**Objetivo operativo 6: ME - OO 4.1.6. Empoderar a las mujeres respecto a sus necesidades de salud y sobre el autocuidado.**

MEDIDAS	INDICADORES
Incluir en la oferta formativa de la Escuela de Salud y Género "Entre mujeres" talleres de empoderamiento, salud y autocuidado.	Talleres realizados. Nº de mujeres participantes. Evaluación talleres.

**Línea de intervención 5: ME-LI5. Creación cultural, comunicación y superación de las brechas digitales de género.**

**Objetivo específico: ME-OE 5.1. Impulsar y visibilizar la participación de las mujeres en el uso y creación de TIC, así como en las diferentes manifestaciones culturales de la ciudad como protagonistas, gestoras, creadoras y consumidoras de cultura.**

**Objetivo operativo 1: ME-OO 5.1.1. Potenciar el protagonismo, reconocimiento y la visibilización de las aportaciones de las mujeres a los diferentes ámbitos culturales, festivos, deportivos y sociales del municipio.**

MEDIDAS	INDICADORES
Pregones en las fiestas de mujeres de Fuenlabrada que destaquen en alguna materia.	Porcentaje de mujeres pregoneras sobre el total.
Poner nombre de mujeres referentes en instalaciones y/o calles de nueva creación.	Porcentaje de nombres de mujeres en instalaciones/ calles sobre el total.
Potenciar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los actos públicos organizados por el Ayuntamiento (ponencias, moderaciones, entrevistas...).	Porcentaje de mujeres sobre el total. Porcentaje de mujeres sobre el total por Concejalía.

Ciclo Mujeres en la escena: "Palabra de mujer"	Actividades llevadas a cabo. Personas participantes desagregadas por sexo.
Programar, al menos una vez al año, una exposición individual de mujer artista (o colectiva de mujeres artistas) en la Sala A del CEART.	Exposiciones celebradas. Artistas participantes. Personas asistentes desagregadas por sexo
Establecer una cuota de participación de mujeres artistas en el Museo de Arte Urbano.	Personas participantes desagregadas por sexo. Personas asistentes desagregadas por sexo.
Potenciar la participación y la programación del Consejo Local de la Mujer en la Feria del Libro.	Medidas desarrolladas. Actividades realizadas. Aportaciones del Consejo a la Feria.

**Objetivo operativo 2: ME-OO 5.1.2. Fomentar una imagen pública de las personas no estereotipada, recogiendo la diversidad existente.**

MEDIDAS	INDICADORES
Revisión y modificación en su caso de los portales web del ayuntamiento, de las campañas y acciones de difusión de todas las áreas para asegurar un lenguaje no sexista y una imagen no estereotipada y diversa de mujeres y hombres.	Revisión realizada. Modificaciones realizadas.
Dinamización de equipamientos: Centro para la Igualdad "8 de marzo" y Casa de la Mujer.	Actuaciones en estos Equipamientos.
Programa Escuela de Pensamiento Feminista "Clara Campoamor".	Ediciones. Temáticas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Centro de Documentación "María Moliner".	Títulos disponibles. Incremento de fondos. Personas usuarias desagregadas por sexo.
Programación conmemorativa Día Internacional de las mujeres 8 de Marzo.	Actos celebrados. Personas participantes desagregadas por sexo.

**Objetivo operativo 3: ME-OO 5.1.3. Facilitar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los recursos y servicios municipales, especialmente a las actividades específicas para mujeres y a favor de la igualdad de género.**

MEDIDAS	INDICADORES
Programación Cultura en Femenino: salidas y visitas culturales con guías especializadas en feminismo.	Salidas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Programación Cultural desde Área de Diversidad LGTB.	Actividades desarrolladas. Participantes desagregadas/sexo.
Creación de secciones especializadas en feminismo e igualdad de oportunidades en las bibliotecas municipales.	Secciones creadas. Títulos disponibles. Usos de los títulos.
Potenciar de forma específica la difusión de la programación cultural entre las asociaciones de mujeres.	Acciones llevadas a cabo. Asociaciones informadas.
Aplicar la perspectiva de género en el diseño de los programas, recursos y servicios para garantizar que el rol de género no va a limitar el acceso de las mujeres (horarios, transporte, precios, contenidos, servicios de cuidados, etc...).	Acceso a los programas, recursos y servicios desagregado por sexo.
Estudio sobre los canales de difusión e información utilizados por el Ayuntamiento y el acceso a los mismos por parte de hombres y de mujeres: Identificación de brechas de género.	Estudio realizado. Resultados del estudio
Arbitrar acciones positivas en los casos en que existen brechas de género en el acceso a los recursos.	Acciones positivas aplicadas. Reducción de las brechas identificadas.

**Objetivo operativo 4: ME-OO 5.1.4. Reducir las brechas digitales de género integrando este objetivo en las políticas locales.**

MEDIDAS	INDICADORES
Programa de Nuevas Tecnologías.	Actividades desarrolladas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Estudio sobre el acceso a los recursos digitales y de e-gobierno que ofrece el ayuntamiento por parte de hombres y de mujeres: Identificación de brechas de género.	Estudios realizados. Brechas de género identificadas.
Talleres de formación inter-generacional sobre nuevas tecnologías.	Talleres realizados. Personas participantes desagregadas por sexo y por edad.

**Objetivo operativo 5: ME-OO 5.1.5. Establecer mecanismos de participación y cooperación con profesionales del periodismo y la publicidad.**

MEDIDAS	INDICADORES
Incluir cláusulas de igualdad en los contratos de publicidad y comunicación para fomentar un uso no sexista del lenguaje y la ruptura de estereotipos a través de las imágenes y los contenidos.	Porcentaje de contratos públicos con criterios sobre el total de contratos.

**Línea de intervención 6: ME-LI6. Igualdad para todas las mujeres.**

**Objetivo específico: ME-OE 6.1. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres de Fuenlabrada que enfrentan la intersección de varios factores de desigualdad, especialmente mujeres en situación de exclusión, migradas, LBT, y con diversidad funcional.**

**Objetivo operativo 1: ME-OO 6.1.1. Promover la solidaridad con las mujeres de otros países para contribuir a la igualdad de género en todo el mundo.**

MEDIDAS	INDICADORES
Establecer Redes de intercambio y solidaridad con organizaciones de mujeres de los países de donde proceden las mujeres inmigrantes de Fuenlabrada (jornadas, eventos, etc).	Red creada. Organizaciones que la componen. Jornadas y eventos realizados. Personas participantes desagregadas por sexo.

**Objetivo operativo 2: MME-OO 6.1.2. Facilitar la integración social de las mujeres inmigrantes, minorías étnicas y refugiadas y su acceso y uso de los recursos municipales.**

MEDIDAS	INDICADORES
Iniciativas para la participación de mujeres migrantes, minorías étnicas y mujeres refugiadas en horarios y días disponibles para ellas.	Iniciativas realizadas. Temáticas. Mujeres migrantes participantes.

**Objetivo operativo 3: ME-OO 6.1.3. Promover el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos de las mujeres Lesbianas, Transexuales y Bisexuales (LTB).**

MEDIDAS	INDICADORES
Iniciativas para la participación de mujeres migrantes, minorías étnicas y mujeres refugiadas en horarios y días disponibles para ellas.	Iniciativas realizadas. Temáticas. Mujeres migrantes participantes.
Asesorías de atención psicosocial y psicosexual desde Área Diversidad LGTB.	Asesorías creadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Campañas de sensibilización ciudadana sobre derechos de mujeres LTB, para la ciudadanía en general y para jóvenes y adolescentes.	Campañas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
laboración de un Estudio sobre la situación de las mujeres LTB, con especial atención a los colectivos más vulnerables (mayores, discapacitadas, jóvenes...)	Estudio realizado. Resultados del estudio.
Diseño e implementación de una Estrategia Local para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Mujeres LTB.	Estrategia diseñada e implementada.

**Objetivo operativo 4: ME-OO- 6.1.4. Fomentar la igualdad de género entre la población joven a través de las políticas locales.**

MEDIDAS	INDICADORES
Creación de instrumentos de apoyo al estudio y empleo para mujeres jóvenes con responsabilidades familiares.	Instrumentos creados. Mujeres jóvenes beneficiarias.
Creación de grupos de trabajo o reflexión sobre igualdad entre mujeres y hombres en el Consejo de la Infancia y Juventud y en los procesos participativos con jóvenes.	Grupos creados. Temáticas trabajadas. Participación desagregada por sexo.

**Objetivo operativo 5: ME-OO 6.1.5. Promover la autonomía de las mujeres con diversidad funcional y la integración de la igualdad de género en las políticas locales de atención a las personas con discapacidad.**

MEDIDAS	INDICADORES
Diseño de proyectos de accesibilidad universal que incorporen las demandas y necesidades de las mujeres y niñas con diversidad funcional para posicionarlas en igualdad con el resto de la ciudadanía.	Proyectos diseñados
Inclusión de criterios de accesibilidad para mujeres con diversidad funcional en toda la promoción de vivienda pública del Ayuntamiento.	Criterios incluidos. Porcentaje de proyectos con criterios sobre el total de proyectos.
Convenios de colaboración con las asociaciones de personas con discapacidad para el desarrollo de proyectos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y que mejoren las condiciones de vida de las mujeres.	Convenios elaborados. Porcentaje de contenidos con contenidos de igualdad sobre el total.

**Objetivo operativo 6: ME-OO 6.1.6. Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas sociales locales, favoreciendo el empoderamiento y la atención a las especificidades de mujeres en situación de pobreza, riesgo de exclusión social o con dificultades singulares.**

MEDIDAS	INDICADORES
Estudios e investigaciones y su difusión desde el Observatorio de Género.	Estudios realizados. Resultados del estudios. Canales de difusión.
Programa de atención a Familias monomarentales	Acciones desarrolladas. Mujeres participantes e hijas/os beneficiarias/os.
Inclusión de criterios de accesibilidad para familias monomarentales en toda la promoción de vivienda pública del Ayuntamiento.	Criterios incluidos. Porcentaje de proyectos con criterios sobre el total de proyectos.
Servicio de Asesoría Jurídica y Psicológica para mujeres.	Servicios prestados. Mujeres atendidas.



Plenario de aprobación del Plan director y catalogo de medidas del V PIO con el Consejo local de la mujer. 22 junio 2022.

### Compromiso estratégico 3: CC. UNA CIUDAD QUE CUIDA

Línea de intervención 1: CC1.Revalorización y visibilización de la contribución de los cuidados al desarrollo local sostenible.

**Objetivo específico: CC-OE 1.1. Avanzar hacia un modelo de ciudad que ponga los cuidados en el centro del desarrollo local.**

**Objetivo operativo 1: CC-OO 1.1.1. Informar y sensibilizar a la población en general y a los diferentes agentes sociales sobre la centralidad del cuidado en el desarrollo local y la corresponsabilidad social en su provisión.**

MEDIDAS	INDICADORES
Realizar un diagnóstico sobre las necesidades básicas de cuidado de las personas para garantizar su sostenimiento, bienestar físico y emocional.	Diagnóstico realizado. Resultados del diagnóstico.
Ofrecer recursos de apoyo para personas en situación de dependencia.	Recursos creados. Canales de difusión. Personas usuarias desagregadas por sexo.
Asesoramiento y formación para las trabajadoras domésticas para mejorar sus condiciones laborales.	Recursos prestados. Personas beneficiarias desagregadas por sexo.
Realizar jornadas formativas para dignificar el sector profesional de cuidados.	Jornadas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Campañas y acciones sobre conciliación y corresponsabilidad .	Campañas realizadas. Participantes desagregadas por sexo.
Elaboración de una guía informativa de recursos municipales de conciliación y corresponsabilidad.	Guía elaborada. Canales de difusión.
Mantener y ampliar oferta de talleres para mujeres y para hombres que rompan los estereotipos y roles tradicionales.	Talleres realizados. Personas participantes desagregadas por sexo.

**Objetivo operativo 2: CC-OO 1.1.2. Fortalecer la oferta y cobertura de los servicios municipales dirigidos a facilitar la articulación de la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres.**

MEDIDAS	INDICADORES
Realizar un diagnóstico sobre el grado de cobertura de los servicios de cuidados y necesidades de ampliación.	Diagnóstico realizado. Resultados del diagnóstico.
Ofrecer facilidades de acceso a recursos y servicios públicos para la conciliación laboral-familiar, a familias monoparentales/monomarentales	Facilidades ofrecidas. Personas beneficiarias desagregadas por sexo.
Realizar una encuesta municipal dirigida a las familias para detectar las necesidades de conciliar la vida persona, laboral y familiar en el municipio.	Encuesta realizada y resultado. Participantes desagregadas por sexo.
Mantener el servicio de ludoteca ubicado en Centro para la Igualdad "8 de marzo" para usuarias del centro en horario de tarde o en mañana en días laborales no lectivos.	Servicio mantenido. Personas beneficiarias desagregadas por sexo.
Creación de espacios de conciliación en otros espacios municipales (cultura, deportes...) y puesta en marcha de un servicio de cuidados, conciliación, ludoteca "12 horas".	Espacios creados. Concejalías promotoras. Personas beneficiarias desagregadas por sexo.
Realización de actividades que faciliten en periodos no lectivos la conciliación de la vida familiar-laboral (Fuenlicolonias).	Actividades realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.

**Línea de intervención 2:  
CC2. Corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.**

**Objetivo específico: CC-OE 2.1. Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.**

**Objetivo operativo 1: CC-OO 2.1.1. Poner en marcha medidas para fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.**

MEDIDAS	INDICADORES
Realizar campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial sobre las ventajas de la corresponsabilidad dando a conocer el marco normativo que les compete y les obliga.	Campañas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.

Creación de un distintivo de empresas corresponsables, que permita crear una red de empresas, con posibles ventajas o incentivos (fiscales, premios, etc...).	Distintivo creado. Empresas participantes y empresas ganadoras.
Apoyar a las empresas no obligadas por ley a tener plan para la igualdad, en la implantación de medidas/píldoras/protocolos para la igualdad y la conciliación que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.	Medidas de apoyo desarrolladas. Empresas participantes.
Revisión del Plan General de Ordenación Urbana para proponer y habilitar recursos de cuidados en espacios y actividades.	Recursos creados. Canales de difusión. Personas usuarias desagregadas por sexo.
Fomentar espacios de reflexión con organizaciones de participación ciudadana y el Consejo Local de la Mujer sobre nuevos modelos de masculinidad	Espacios creados. Concejalías promotoras. Beneficiarias/os desagregadas/os sexo.
Dar visibilidad a referentes masculinos implicados en la igualdad entre mujeres y hombres en eventos, apadrinamientos de campañas, etc...Jornadas de buenas prácticas de Grupos de hombres desde el Programa de Nuevas masculinidades.	Jornadas organizadas. Personas participantes, desagregadas.
Desarrollo del Programa de Nuevas masculinidades para el trabajo con hombres jóvenes en Institutos y comunidad educativa, y con adultos y entidades de participación ciudadana.	Programas creados. Personas implicadas desagregadas por sexo.

**Objetivo operativo 2: CC-OO 2.1.2. Facilitar a los hombres el aprendizaje de habilidades sociales, inteligencia emocional y resolución de conflictos.**

MEDIDAS	INDICADORES
Desarrollar y difundir una oferta de talleres gratuitos dirigidos especialmente a los hombres sobre habilidades sociales, inteligencia emocional y resolución de conflictos.	Canales de difusión. Talleres realizados. Nº de hombres participantes. Evaluación talleres.
Contactar y ofrecer estos talleres especialmente dirigidos a los hombres entre el tejido empresarial y asociativo.	Nº de empresas y asociaciones contactadas. Talleres realizados en empresas y asociaciones. Nº de hombres participantes. Evaluación talleres.

Línea de intervención 3: CC3. Reorganización de la ciudad para la sostenibilidad de la vida.	
<b>Objetivo específico: CC-OE 3.1. Incrementar el compromiso del Ayuntamiento con la reorganización de espacios públicos, tiempos y actividades para favorecer la conciliación corresponsable y la provisión de servicios y recursos que den cobertura a las necesidades crecientes de cuidados de la ciudadanía de Fuenlabrada.</b>	
<b>Objetivo operativo 1: CC-OO 3.1.1. Integrar los intereses y necesidades de la vida de las mujeres en el modelo de planificación urbanística.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Impulsar la participación ciudadana en el planeamiento urbanístico para incorporar a los espacios públicos las necesidades de las mujeres.	Espacios de participación creados. Personas participantes desagregadas por sexo.
Diseñar una estrategia de la Ciudad de 15 minutos en Fuenlabrada y territorios a 45 minutos (ciudad policéntrica), que incorpore perspectiva de género.	Estrategia creada.
Modificar el mobiliario urbano en los espacios de cuidado públicos que sean accesibles y seguros para las mujeres y las niñas y niños.	Mobiliario modificado.
Aumentar las zonas y corredores verdes, teniendo en cuenta la sostenibilidad ambiental, y que sean accesibles y seguros para las mujeres.	Nuevas zonas creadas.
<b>Objetivo operativo 2: CC-OO 3.1.2. Incrementar la provisión de servicios y recursos locales para dar cobertura a las necesidades crecientes de cuidados de la ciudadanía de Fuenlabrada.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Ampliar recursos de cuidado para personas mayores y dependientes entre otros centros de día, residencias, etc.	Recursos creados Personas usuarias desagregadas por sexo
Ampliar recursos para adaptar viviendas a necesidades específicas de personas dependientes, mejorando la difusión de estos recursos.	Recursos ofertados. Recursos utilizados. Personas beneficiarias desagregadas por sexo.

Invertir en recursos que mejoren la movilidad y la transportabilidad de las personas con movilidad reducida.	Recursos invertidos. Personas beneficiarias desagregadas por sexo.
Ajustar el servicio de transporte público a las necesidades de cuidados de la ciudadanía según la estrategia de Ciudad de 15 minutos/Territorios 45 minutos, que cubran todo el municipio y den servicio a las zonas rurales colindantes.	Servicios reorganizados.
<b>Objetivo operativo 3: CC-OO 3.1.3. Identificar, proponer e incentivar alternativas que resuelvan las necesidades de cuidado, especialmente las nuevas necesidades derivadas de la reorganización social y económica en respuesta a la pandemia por COVID-19</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Realizar una encuesta municipal con perspectiva de género sobre usos del tiempo, atención a los cuidados y las estrategias de conciliación en los hogares.	Encuesta realizada. Personas participantes desagregadas por sexo. Resultados de la encuesta.
Creación de una Red de Cuidados Municipal (Fuenlaconcilia ampliado).	Red creada. Organizaciones que la componen.
<b>Objetivo operativo 4: CC-OO 3.1.4. Promover cambios para una Ciudad Sostenible: con menos residuos, más ecológica y menos contaminante.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Campañas dirigidas a reflexionar sobre sostenibilidad, cambios de modelo de consumo, responsabilidad municipal versus responsabilidad individual, propuestas de decrecimiento, mejora del reciclado de residuos, reutilización de recursos.	Campañas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Dar a conocer las propuestas de las teorías ecofeministas en la ciudad.	Procesos de difusión llevados a cabo. Canales utilizados.
Diseñar campañas de ecofeminismo con el Consejo de Infancia y Juventud.	Campañas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.



Representantes del CLM en la Manifestación contra la violencia machista el 25 de Noviembre 2022

Compromiso estratégico 4: <b>LVG. UNA CIUDAD POR EL BUEN TRATO Y LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Línea de intervención 1: LVG-LI1. Investigación, prevención y sensibilización.</b>	
<b>Objetivo específico: LVG-OE-1.1. Potenciar un mayor y mejor conocimiento de las manifestaciones de la violencia de género en Fuenlabrada, así como la implicación de toda la ciudadanía en su prevención y erradicación.</b>	
<b>Objetivo operativo 1: LVG-OO- 1.1.1. Fomentar la investigación sobre la violencia de género y difundir los resultados obtenidos de forma que las intervenciones sean adecuadas a las realidades observadas.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Desarrollo de investigaciones y estudios sobre la evolución del número de atenciones realizadas y del perfil de las mujeres atendidas en Fuenlabrada.	Estudios realizados. Resultados del estudio.
Realización de Estudio "Noches seguras" sobre la seguridad en el ocio de las mujeres jóvenes.	Estudio realizado. Resultados del estudio.
Mapeo de zonas de potencial riesgo para las mujeres.	Mapa creado. Canales de difusión.
Mejora en la sistematización y recogida de datos del Programa Municipal de Atención Integral a mujeres víctimas de violencia de género.	Sistema de recogida de datos. Resultados de la recogida de datos.
Desarrollo de investigación y estudio sobre las violencias machistas.	Estudios realizados. Resultados del estudio.
Creación de espacios de discusión y análisis cuantitativos entre los diferentes agentes implicados en la lucha contra la violencia de género y en paliar sus consecuencias (intervención, seguridad, servicios sociales. Vivienda, empleo, justicia...).	Espacios creados. Sesiones realizadas. Mejoras obtenidas. Participantes desagradados por sexo.

**Objetivo operativo 2: LVG-OO-1.1.2. Diseñar programas de sensibilización y acción ciudadana contra la violencia de género en sus diferentes manifestaciones, especialmente las menos visibles.**

MEDIDAS	INDICADORES
Programas de sensibilización y acción para entidades deportivas, fundamentalmente clubes deportivos con alto porcentaje de deportistas femeninas.	Programa elaborado. Acciones llevadas a cabo. Personas participantes desagregadas por sexo.
Programas de sensibilización y acción para entidades sociales.	Programa elaborado. Acciones llevadas a cabo. Personas participantes desagregadas por sexo.
Jornada de Sensibilización de Conmemoración de 23 Septiembre, 18 de Octubre, etc	Jornada celebrada. Contenidos. Personas participantes desagregadas por sexo.
Jornadas anuales de prevención y sensibilización entorno al 25 de Noviembre, junto al Consejo Local de la Mujer.	Jornada celebrada. Contenidos. Personas participantes desagregadas por sexo.
Campañas de sensibilización comunitaria contra las violencias machistas.	Campañas realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Programa de voluntariado contra las violencias machistas .	Acciones llevadas a cabo. Personas participantes desagregadas por sexo.
Acciones de sensibilización y formación sobre las violencias machistas para grupos de varones.	Intervenciones realizadas. Varones participantes.
Elaboración y difusión de material divulgativo sobre violencias machistas y recursos para afrontarlas.	Materiales creados. Difusión realizada.
Dinamización de movimiento asociativo para sensibilizar contra la violencia de género.	Nº sesiones. Entidades adscritas.
Programación de actividades culturales y/o artísticas que sensibilicen contra la violencia de género.	Actividades llevadas a cabo. Personas participantes desagregadas por sexo.

**Objetivo operativo 3: LVG-OO 1.1.3. Diseñar programas de prevención de las violencias machistas en el ámbito educativo.**

MEDIDAS	INDICADORES
Acciones informativas del Programa Municipal para el ámbito educativo.	Acciones realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Talleres en IES y E.S.O sobre prevención de violencia de género.	Talleres realizados. Personas participantes desagregadas por sexo.
Proyectos Europeos para la prevención de la violencia de género.	Proyectos diseñados. Acciones llevadas a cabo. Personas participantes desagregadas por sexo.
Puntos de atención y sensibilización en espacios de ocio y educativos contra las agresiones machistas.	Puntos creados. Profesionales implicadas/os. Personas atendidas desagregadas por sexo.
Teatro Foro contra las violencias machistas.	Actuaciones realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo (público y artistas).
Acción grupal: Creación de relaciones igualitarias de buen trato.	Personas participantes desagregadas por sexo.
Sesiones informativas a las entidades del tercer sector sobre los recursos especializados en violencias machistas.	Sesiones realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.

**Línea de intervención 2: LVG-LI2. Coordinación efectiva de servicios y recursos en materia de violencia de género.**

**Objetivo específico: LVG-OE 2.1. Optimizar la coordinación entre los diferentes servicios que intervienen en Fuenlabrada en la atención a la violencia de género.**

**Objetivo operativo 1: LVG-OO 2.1.1. Ofrecer atención integral y efectiva a las víctimas de la violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES
Mantenimiento y ampliación de dispositivos de emergencia que acompañen a la mujer desde el momento en que se reporta la agresión.	Dispositivos creados. Composición y funciones.

**Objetivo operativo 2: VM-OO 2.1.2. Garantizar la formación en igualdad y violencia de género de los diferentes agentes sociales implicados en la atención y erradicación de las violencias machistas.**

MEDIDAS	INDICADORES
Jornadas Técnicas para profesionales entorno al 25 de Noviembre.	Jornadas celebradas. Personas participantes/ponentes desagregadas por sexo.
Formación continua en materia de Violencia de Género: píldoras formativas bimensuales.	Formaciones realizadas. Organismos/ entidades participantes. Personas participantes desagregadas por sexo.

**Objetivo operativo 3: VM-OO 2.1.3. Potenciar la coordinación y el trabajo en red de los diferentes organismos y entidades comprometidas en la atención y erradicación de la violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES
Revisión y actualización de los protocolos de actuación y de coordinación de los diferentes agentes sociales implicados en la atención y erradicación de las violencias machistas.	Protocolos revisados. Organismos/ entidades participantes. Personas participantes desagregadas por sexo.
Mesa Técnica Territorial de Coordinación del Programa Municipal.	Sesiones realizadas. Personas participantes desagregadas por sexo.
Implementación de herramientas informáticas de trabajo en red para los servicios del Programa Municipal.	Herramientas ofimáticas creadas. Entidades/organismos usuarios.

**Línea de intervención 3: LVG-LI3. Mejora de las condiciones de vida de las mujeres víctimas de violencia de género, y de su entorno.**

**Objetivo específico: VM-OE 3.1. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres que enfrentan la violencia de género y de su entorno, incrementando la calidad en la atención y orientándola hacia su empoderamiento.**

**Objetivo operativo 1: LVG-OO-3.1.1. Incrementar el alcance, cobertura y calidad de los servicios municipales de atención mujeres víctimas de violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES
Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de Género.	Memoria de acciones desarrolladas. Participantes desagregadas por sexo.

Dispositivos de alojamiento alternativo de primer y segundo nivel.	Dispositivos existentes. Nº mujeres beneficiarias / Participantes desagregadas por sexo.
Taller de terapia asistida con animales para mujeres víctimas de violencia de género.	Talleres realizados. Nº mujeres participantes / Participantes desagregadas por sexo.
Tertulias jurídicas para mujeres víctimas de violencia de género.	Tertulias realizadas. Nº mujeres participantes / Participantes desagregadas por sexo.
Taller "compartiendo miradas" para mujeres migrantes.	Talleres realizados. Nº mujeres participantes / Participantes desagregadas por sexo.
Programa de ayudas económicas directas para víctimas de violencia de género.	Ayudas prestadas. Cuantía invertida. Nº de mujeres beneficiarias / Participantes desagregadas por sexo.
Programa "Conectadas" de intervención para mujeres jóvenes víctimas de violencias machistas.	Actuaciones realizadas. Nº de mujeres beneficiarias / Participantes desagregadas por sexo.
Taller terapéutico para mujeres víctimas de violencias machistas por grupos de edad.	Talleres realizados. Nº mujeres participantes / Participantes desagregadas por sexo/edad.
Intervención con mujeres víctimas de trata o en situación de prostitución.	Cuantía convenio. Servicios prestados. Nº mujeres atendidas.
Ampliación de equipos de intervención especializados en cada una de las violencias machistas.	Equipos creados. Profesionales de los equipos desagregados por sexo. Perfiles de los equipos desagregados por sexo.
Unidad de atención a violencia filio-marental en contextos de violencia de género.	Unidad creada . Profesionales de los equipos desagregados por sexo. Perfiles de los equipos desagregados por sexo Mujeres atendidas.

Creación de una aplicación tecnológica para la mejora de calidad de vida de las mujeres víctimas de violencia de género.	Aplicación creada. Descargas. Atenciones a través de la aplicación.
Viopet: Habilitar espacios de acogida para la guarda de los animales de compañía de las mujeres y menores víctimas de violencia machistas acogidas en centros de emergencia.	Creación de los espacios. Nº mujeres usuarias Nº de animales de compañía usuarias/os.
Inclusión de criterios de valoración para mujeres víctimas de violencias machistas, en el plan de acceso a vivienda pública.	Cupos de viviendas. Nº mujeres beneficiarias.
Servicio de Atención a la Víctima.	Nº profesionales que cubren el Servicio. Perfiles desagregado por sexo. Nº de mujeres atendidas.

**Objetivo operativo 2: LVG-OO 3.1.2. Garantizar el acceso a los servicios y recursos existentes de todas mujeres víctimas de la violencia de género y sus hijas e hijos.**

MEDIDAS	INDICADORES
Programa de acompañamiento digital de gestiones administrativas para mujeres víctimas de violencia de género.	Programa creado. Nº Mujeres usuarias.
Servicios de traducción para mujeres de habla no hispana y de traducción del lenguaje de signos para mujeres sordas.	Servicios creados. Lenguas ofertadas. Nº Mujeres atendidas de habla no hispana/mujeres sordas.

**Objetivo operativo 3: VM-OO 3.1.3. Avanzar en el ejercicio del derecho a la reparación individual del daño de las víctimas de la violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES
Actos de reparación simbólica para mujeres víctimas de violencia de género y Conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional contra la violencia de Género.	Número de actos. Personas participantes en los actos.
Programa de ayudas económicas con excepcionalidad de baremo para víctimas de violencia de género.	Ayudas prestadas. Cuantía invertida. Nº de mujeres beneficiarias.

<b>Objetivo operativo 4: LVG-OO 3.1.4. Fortalecer la detección temprana de cualquier manifestación de violencia machista.</b>	
MEDIDAS	INDICADORES
Formación para personal de servicios de atención directa a la ciudadanía, sobre tipos de violencias machistas y claves para la atención.	Formaciones realizadas. Organismos/ entidades participantes. Personas participantes desagregadas por sexo.
Formación para profesorado y personal del ámbito educativo sobre tipos de violencias machistas y claves para una adecuada atención.	Formaciones realizadas. Centros participantes. Personas participantes desagregadas por sexo.
Diseñar y realizar con el Consejo de Infancia y Juventud talleres prácticos sobre cómo actuar en situaciones de violencia hacia las niñas y mujeres, y otras situaciones de violencia.	Talleres realizados. Personas participantes desagregadas por sexo. Evaluación de los talleres.



Proceso participativo de propuestas en el árbol de la igualdad: "ginkgo biloba". Consejo de participación infantil de Fuenlabrada. 25 de marzo 2022.



## 7. LISTADO DE ENTIDADES PARTICIPANTES

Este es el listado de todas las entidades participantes en las reuniones de debate y consenso del V Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Fuenlabrada.

### Entidades participantes del Consejo Local de la Mujer de Fuenlabrada:

- Asociación de mujeres Mirando al Futuro
- Asociación de mujeres Creativas Rosa Montero
- Coordinadora de Inmigrantes de Fuenlabrada CODIF
- Asociación Cultural Atenea Loranca
- Asociación de mujeres contra la violencia de género Victoria
- Asociación Mindfu Mindfulness Fuenlabrada
- Asociación de mujeres Xanas y Terapias Alternativas
- Asociación de mujeres Alquimia Feminista
- Asociación de mujeres Feministas Sophias
- Asociación de mujeres progresistas por la Igualdad AMPII
- Asociación de mujeres Trece Rosas.
- Asociación de mujeres Fuenlabreñas
- Asociación de mujeres Pandora.
- Centro de estudios de la mujer Fuenlabrada.
- Colectivo de mujeres por el desarrollo y la igualdad. Comdi.
- Vocalía de mujer de la Asoc. SOS Bebes robados.
- Vocalía de mujer. Asoc. Afibrosur
- Vocalía de asoc. de vecinos. Fuensur
- Vocalía de mujer de AA.VV. Las Eras\_ la fuente.
- Vocalía de mujer de AA.VVARCO IRIS
- Vocalía de mujer de AA.VVCHASA II
- Vocalía de mujer de AA.VVEL NARANJO
- Vocalía de mujer de AA.VVLAS PROVINCIAS
- Vocalía de mujer Agora Fuenlabrada SIGLO XXI
- Vocalía de mujer Asoc. de mujeres autónomas y empresarias.
- Asociación de mujeres Integradoras Al-Humma
- Asociación de mujeres “La hebra de Marimoco”
- Asociación Cultural “Bubi”
- AAVV Cerro El Molino
- AAVV Parque de Miraflores
- AAVV Valdelafuente
- Grupo de Hombres Siglo XXI

- Grupo de Apoyo a Familias Monoparentales GAFM
- Coordinadora de Inmigrantes CODIF
- Consejo de Participación Infantil y Adolescente de Fuenlabrada

### Otras entidades de Participación Ciudadana:

- Consejo de Participación de Mayores
- Mesa para la Convivencia de Fuenlabrada
- C.L.A.V.E.S Coordinadora de asociaciones vecinales

### Foro de la Diversidad Funcional de Fuenlabrada:

- Asociación de Afectados por el Alzheimer
- Fundación Manantial
- Grupo AMÁS
- Apanid
- Mente Azul
- TDAH Asoc. de familiar de niñas/os con Trastorno de Atención por Hiperactividad
- TANV Asociación de familiar de niñas/os con Trastorno de aprendizaje no verbal

### Otras entidades

- Representantes del Colectivo de comerciantes. AEFSUR
- EMA Asociación de mujeres empresarias
- Asociación FuenlaEntiende
- ONG San Ricardo Pampuri
- Asociación El Círculo de Loranca
- AMPA IES Carpe Diem
- AMPA IES El Bonsai
- AMPA CEI Carlos Cano
- AMPA Francisco Quevedo
- AMPA José Luis López Aranguren
- FAPA Giner de los Ríos de Fuenlabrada
- Asociación C.E.S de Fuenlabrada
- Asociación Nawat
- Afifuen Asociación de afectadas/os por Fibromialgia
- Afibrosur
- Asociación de Dominicanas/os de Fuenlabrada
- Asociación Byuesda de Marroquíes en España
- Asociación de Diabéticas/os de Fuenlabrada
- Asociación de Ex-alcohólicos de Fuenlabrada
- AAVV Vivero-Hospital-Universidad
- AAVV Arco Iris



*Plenario de aprobación del plan director y catalogo de medidas del V PIO, con asociaciones participantes. 22 junio 2022.*

- A.S.A.V. Asociación de Salud y Alternativas de Vida
- Asociación para la protección del menor en los procesos de separación de sus progenitores, APROME
- Colectivo “Las Artes”
- Casa Regional Extremeña
- Casa Regional Castilla La Mancha
- Asociación “La rosquillera”
- Asociación “El lado oscuro, fotografía nocturna”
- Asociación Cultural Club Petanca
- Club Gimnástico Loranca
- Asociación Inuit
- Asociación de jóvenes “Eureka”
- Asociación “Sueños de teatro”
- Club de tiro con arco “Caracol”
- Grupo Scout Impeesa
- Sociedad Ornitológica de Fuenlabrada
- Asociación de mayores Ramón Rubial
- Asociación de mayores Loranca
- Asociación Ágora Siglo XXI
- Fundación AMÁS
- PSOE Fuenlabrada
- UGT
- CCOO
- Feminismos Podemos

# CONTACTA CON LA CONCEJALÍA DE FEMINISMO



[www.ayto-fuenlabrada.es](http://www.ayto-fuenlabrada.es)  
[www.masigualdadfuenlabrada.com](http://www.masigualdadfuenlabrada.com)



Concejalía de Feminismo y Diversidad Fuenlabrada



Concejalía de Feminismo del Ayuntamiento de Fuenlabrada  
Concejalía de Diversidad del Ayuntamiento de Fuenlabrada



@FeminismoFuenla @fuenladiversa



@FeminismoFuenla @DiversidadFuenla



igualdadfuenla



684 215405  
Para recibir información escribir un whatsapp con el texto:  
Alta FEMINISMO  
Alta DIVERSIDAD



**Centro para la Igualdad 8 de Marzo**  
C/ Luis sauquillo,10  
Fuenlabrada



91 615 12 61 / 91 615 75 55





Ayuntamiento de  
**FUENLABRADA**  
*Concejalía de Feminismo  
y Diversidad*

+  
igualdad!

