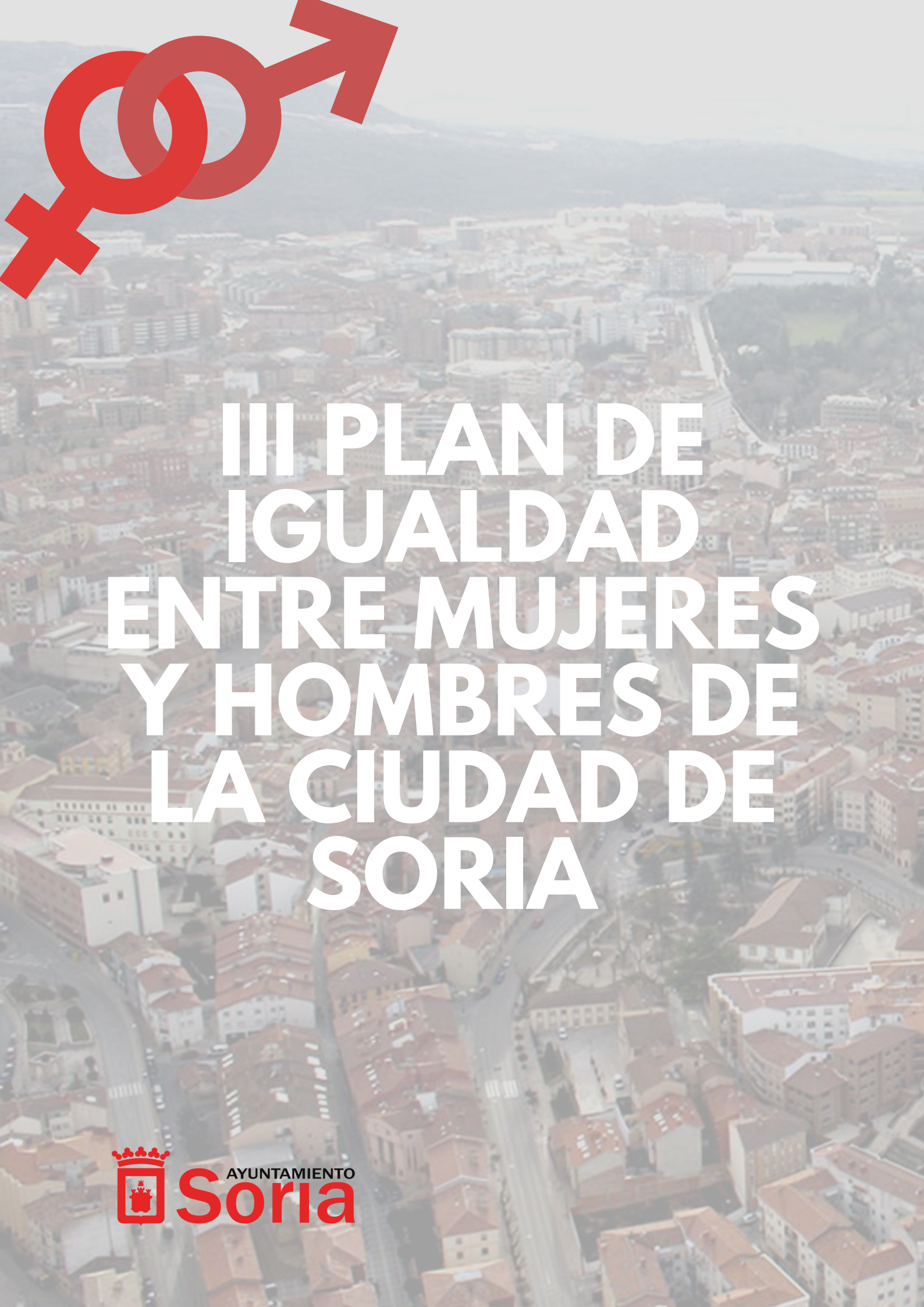

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE SORIA

AYUNTAMIENTO Soria

Pacto de Estado
contra la violencia de género

NOS IMPULSA

Servicios Sociales de Castilla y León

Junta de Castilla y León

AYUNTAMIENTO Soria

COORDINA Y DESARROLLA

Ayuntamiento de Soria

Concejalía de Igualdad y Perspectiva de Género

ASISTENCIA TÉCNICA

Códice Consultora de Género

EDITA

Ayuntamiento de Soria

DISEÑA Y MAQUETA

Códice Consultora de Género

PRESENTACIÓN

Carlos Martínez Mínguez

Alcalde Soria

El Ayuntamiento de Soria, fiel al compromiso adquirido en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, presenta el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la ciudadanía de Soria, en el que plasmamos los objetivos que se persiguen y las actuaciones que se definen para alcanzarlos en cada una de las áreas, y también, como no puede ser de otra manera, los indicadores que nos mostrarán si el camino es el correcto o si hemos de adaptarnos para ser más eficaces.

Este documento es una herramienta que nos permite escribir el qué y el cómo, que nos permite valorar los avances, y seguir reflexionando sobre otras maneras. Es un documento de compromiso que coloca la igualdad entre mujeres y hombres donde le corresponde: en todas y cada una de las acciones municipales.

No hay actuaciones neutras al género. Esta máxima en nuestro posicionamiento feminista se basa en que aquellas actuaciones que no tienen un calado feminista, aquellas a las que no hemos proporcionado otra mirada, otra manera de enfocarla, esas que se basan en la tradición, en seguir haciendo las cosas como siempre... hacen precisamente eso: perpetuar una sociedad machista que ubica a las mujeres en una clara situación de desigualdad. Una sociedad desigual que hay que trasformar de raíz y desde todos los ámbitos posibles.

La igualdad no es un adorno, el feminismo no es una pátina en nuestros discursos municipales. Es un objetivo que impregna todos los demás, y que, con documentos como este Plan, conseguimos que se pase de las intenciones a los hechos y se sistematice.

Nos necesitamos a todos y a todas, cada cual protagonista de la transformación desde su entorno y posibilidades, necesitamos sumar, ser red tupida que no traspase el machismo, ser alianzas y acompañarnos. Necesitamos que el Plan vaya adelante, para conseguir lo imprescindible: una Soria justa e igualitaria para todas y todos.

Índice

INTRODUCCIÓN 6

FUNDAMENTACIÓN 9

INTERNACIONAL 9

EUROPEO 10

ESTATAL 12

AUTONÓMICO 14

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE SORIA 18

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS 18

PARTICIPACIÓN EN EL MUNDO LABORAL Y ACTIVIDAD ECONÓMICA 20

EDUCACIÓN 22

NIVEL DE CALIDAD Y CONDICIONES DE VIDA 23

ESTRUCTURA 27

FINALIDAD DEL III PLAN DE IGUALDAD 28

POBLACIÓN DESTINATARIA 28

PRINCIPIOS INSPIRADORES 29

TEMPORALIZACIÓN 31

OBJETIVOS GENERALES 32

ÁREAS DE ACTUACIÓN 33

RECURSOS 60

RECURSOS HUMANOS 60

RECURSOS MATERIALES 61

RECURSOS ECONÓMICOS 62

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 64

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

A pesar de todos los avances que se están produciendo en materia de igualdad en los últimos años con la introducción de las nuevas leyes y políticas de igualdad en todos los niveles, seguimos observando situaciones en las que las mujeres y los hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades.

El Ayuntamiento de Soria, consciente de las barreras que aún persisten, lleva trabajando activamente desde su I Plan de Igualdad, para eliminar los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de oportunidades y lograr una sociedad más justa e igualitaria.

Este III Plan de Igualdad busca procurar un cambio en la gestión de la política municipal, representando un intento de integrar la transversalidad de género en todas las intervenciones municipales. Nace con la vocación de renovar la manifestación del compromiso asumido por todas las autoridades municipales del Ayuntamiento en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en el combate contra la desigualdad por razones de sexo.

Es una prioridad para el Ayuntamiento impulsar iniciativas y medidas concretas que contribuyan a crear las condiciones y las estructuras sociales para lograr la consecución de la igualdad real y efectiva. Así como avanzar en este empeño y continuar el camino emprendido con los planes anteriores. Se trata de implicar al conjunto de la sociedad para favorecer la presencia equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Por ello, la Concejalía de Igualdad y Perspectiva de Género, se responsabiliza en sus competencias a impulsar medidas específicas de acción positiva, integrando la transversalidad de género en la entidad municipal, contribuyendo con ello al empoderamiento de la mujer, a la lucha contra la discriminación y a la búsqueda de una igualdad de oportunidades.

El III Plan de Igualdad en la Ciudad de Soria, pretende continuar y mejorar su labor de promoción de las políticas de igualdad que desde el consistorio se pretenden, modificando y mejorando su contenido, redefiniendo áreas en su pretensión por ajustar sus objetivos a la realidad de la situación del municipio. Plantea nuevas políticas

transversales y de acción positiva para desarrollar ese compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este plan tiene como principios inspiradores: la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la no neutralidad, la participación y liderazgo de las mujeres, la corresponsabilidad y cooperación intramunicipal, la garantía presupuestaria y de recursos, la garantía de transparencia y de participación, y el enfoque de desarrollo sostenible.

El III Plan, se diseña como una herramienta dinámica y flexible que requiere de la participación de diversos agentes para su desarrollo y ejecución. Es un documento abierto, no estanco, en continuo proceso de mejora, con la principal finalidad de integrar una verdadera perspectiva transversal en las políticas de igualdad.

En su elaboración, se ha partido del análisis y valoración del diagnóstico de la realidad de la ciudad. Se ha tenido en cuenta la situación de las mujeres en el municipio, las posibilidades que se ofrecen desde la administración local, las opiniones de agentes implicados y los recursos de los que se dispone principalmente.

Finalmente, y como resultado de la labor realizada de recogida de información sobre la situación de la mujer de la Ciudad de Soria, recursos, servicios y medidas existentes, nace este "**III PLAN DE IGUALDAD EN LA CIUDAD DE SORIA",** con la principal pretensión de contribuir a una mejora integral del contexto que posibilite un avance real y efectivo en la igualdad de oportunidades.

FUNDAMENTACIÓN

FUNDAMENTACIÓN

A continuación, se van a rescatar los instrumentos normativos más notables en torno al principio de igualdad, siendo la mayoría de ellos por la relevancia de su contenido, referentes inmediatos de los planes y políticas de igualdad actuales.

INTERNACIONAL

Carta de las Naciones Unidas (1945): Establece los derechos de las mujeres como un principio básico.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (1979), ratificada por España en 1983. La discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). En su Art. 1 indica "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo". "Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos".

Conferencias Mundiales sobre las Mujeres. Destacan la transversalidad de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres. Son cuatro las conferencias mundiales celebradas: Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), seguido de esta última conferencia los exámenes quinquenales.

IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995). Marcó un importante punto de inflexión en la agenda mundial de la igualdad de género. Con la introducción de la estrategia de mainstreaming de género como mandato intergubernamental. En su seno aflora la Declaración y Plataforma de Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz, referente en materia de igualdad para la elaboración de políticas públicas.

ONU Mujeres (2010). Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Destacar el Convenio de Asociación Estratégica entre

ONU Mujeres y España para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género (2015).

Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Plan de acción, creado por la Asamblea General de la ONU, a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

EUROPEO

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa (1950). Destaca el Art. 14 que asegura la no distinción por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras.

Tratado de Roma (1957). En su art 119 establece que los Estados miembro velarán por la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajos masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

El Tratado de Ámsterdam (1997). El principio de Igualdad es un valor fundamental, siendo uno de los objetivos a alcanzar por parte de todos los Estados Miembros.

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000). En su art. 20 establece la Igualdad de todas las personas ante la ley. En su art. 21 aboga por la no discriminación. En su Art.23 aparece la Igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de empleo, trabajo y retribución. Resalta que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2001-2005). Con el objetivo de contribuir a combatir las desigualdades entre hombres y mujeres en la vida económica, política, civil y social, integrando la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y desarrollando medidas de acción especificas a favor de las mujeres.

Tratado de la Constitución Europea (2004). En su Art. I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión Europea. Así mismo en el Art. I-3 establece que la Unión Europea fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Directivas de la Unión Europea.

Directiva 92/85/CEE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en período de lactancia.

Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.

Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006). Invita a los gobiernos locales y regionales de Europa a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y aplicar en su territorio los compromisos.

Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). Destaca la importancia de trabajar en la conciliación de la vida laboral y familiar, la persistencia de estereotipos sexistas y el desigual reparto de las responsabilidades familiares.

Carta de la Mujer (marzo 2010), insiste en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades, de forma transversal, en todas sus políticas.

Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Describe las acciones claves y los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad. Estos

consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y en la lucha contra toda discriminación por razón de sexo.

Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres y la Violencia Doméstica (2011). Crea un marco legal integral para prevenir la violencia y para proteger a las víctimas, tratando de garantizar que los abusos no queden impunes. Presta especial consideración a varias formas de violencia contra las mujeres, como son la mutilación genital, el matrimonio forzado, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.

II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Incide en reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres; y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

ESTATAL

Constitución Española. En el Art. 14, establece que "los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En El Art. 9.2 indica que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El objetivo es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En su Art. 1 incide en la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

En su Art. 46 introduce los planes de igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica. Con el objetivo de proteger a las víctimas de violencia domestica a través de las medidas restrictivas de la libertad de movimientos del agresor como a proporcionar seguridad, estabilidad y protección jurídica a la persona agredida y su familia.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género. Con el objetivo de actuar contra la violencia que sufren las mujeres como una manifestación clara de la discriminación de manera integral y multidisciplinar.

Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres, tras identificar la situación en la que se encuentra actualmente la lucha contra la violencia de género en nuestro país.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En el artículo 1 plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente para ello.

En el artículo 2 se asume la reforma del texto refundido del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores, y remarca el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Regula expresamente el derecho de la persona trabajadora a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación y recogiendo qué se entiende por «trabajo de igual valor», estableciendo una serie de factores que habrán de evaluarse y compararse para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio; factores estrictamente relacionados con su desempeño y condiciones laborales en las actividades se llevan a cabo.

Por su parte, el artículo 3 desarrolla la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y es un reflejo de las medidas establecidas en la norma para el resto de personal, para el sector público.

Ambos artículos equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar y en el principio de corresponsabilidad entre los progenitores.

AUTONÓMICO

Castilla y León cuenta con una Ley vigente en materia de igualdad de género, **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.**

Esta Ley tiene por objeto regular en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer, mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de sexo.

Se puede destacar la especial relevancia en aspectos educativos, económicos y de conciliación de la vida familiar y laboral y de superación de una imagen estereotipada de la mujer en la sociedad.

Cuenta con un título preliminar y cinco títulos para la consecución de los objetivos.

Los objetivos de esta Ley son:

- Participación de la mujer en la planificación, desarrollo y ejecución de políticas generales de las Consejerías de la Junta de Castilla y León.
- Implicación de la sociedad en la adopción de medidas de acción positiva que impulsen la incorporación de la mujer en todos los ámbitos.
- Promover la integración laboral de la mujer.
- Prevenir situaciones de violencia contra la mujer.
- Atención integral a mujeres víctimas de violencia de género y otras necesidades especiales.
- Difundir en la Comunidad el concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como progreso social.
- Implicación de las Administraciones Públicas en facilitar a las mujeres la participación activa en conocimiento e información.
- Promover desde las Administraciones Públicas la participación de las mujeres en asuntos públicos introduciendo medidas que lo garanticen.
- Garantizar desde las Administraciones Públicas una educación para la Igualdad.

Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León. Con el objetivo de estudiar y hacer visibles las diferencias y discriminaciones en función de género para así recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres.

Ley 13/2010 Contra la Violencia de Género en Castilla y León. Señala la importancia de la atención integral a las víctimas y amplía este concepto a todas las personas dependientes de ella.

Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León. Determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género en leyes y demás disposiciones administrativas.

Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León (2013-2018). Tiene el objetivo de tratar de eliminar la discriminación que pueden sufrir las mujeres en cualquiera de los ámbitos de su vida. Se hace hincapié en la prevención e información, la sensibilización y la formación, y la atención directa o indirecta a víctimas de violencia de género.

III Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad, corresponsabilidad y juventud en el empleo, 2021-2024. Coordina la acción de todas las consejerías de la Administración implicadas en la ejecución de las políticas activas de empleo. Se estructura en cuatro planes, siendo uno de ellos, el Plan de Igualdad y Conciliación.

Modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género "Objetivo violencia cero", aprobado en el año 2015 para la atención a víctimas de violencia de género en Castilla y León. Con el objeto de facilitar la coordinación entre profesionales para una respuesta integral a las víctimas de violencia de género adaptadas a sus necesidades.

Los principios del modelo de atención integral son:

- La coordinación y trabajo en red de los y las profesionales de diferentes organismos con el objetivo de prestar una óptima atención a las mujeres víctimas y optimizar los recursos disponibles.
- Un enfoque proactivo que permita iniciar la intervención desde el primer momento.
- La asignación de un o una profesional de referencia que acompañe a la mujer a lo largo de todo el proceso que active todos los mecanismos y servicios necesarios.
- Apoyo integral y personalizado que cubra la prevención, seguridad, asistencia a los recursos y plena integración social.

CONCLUSIONES INFORME DIAGNÓSTICO

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE SORIA

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Soria es la capital de la provincia con su mismo nombre, Soria, dentro de la Comunidad de Castilla y León. Con una población a 1 de enero de 2021 de 39.698 habitantes (52,7% mujeres y 49,4% hombres). Aunque está prácticamente equilibrada, cuenta con un índice de feminidad superior, al contrario del resto de la provincia (49,4% mujeres y el 50,5% hombres). Al ser Soria una provincia rural, podría estar provocando el desplazamiento de las mujeres a la ciudad, en busca de otro tipo de actividad económica y la permanencia de los hombres, históricamente dedicados en mayor medida a los trabajos de campo, permanezcan en las zonas más rurales, se puede observar en el reparto de mujeres y hombres por municipios, donde la mayor diferencia entre los sexos se encuentra en Soria capital, estando más equiparado en los municipios pertenecientes a la ciudad de Soria.

La población ha ido incrementando en los últimos años (0,42% desde 2016), debido a la migración y emigración. Los desplazamientos de población en mayor medida son de mujeres con un 50,4% de mujeres con origen de nacimiento en otros países, frente a un 49,4% de hombres.

Destaca el descenso de un 0,31% de la población en 2020. Este dato puede estar afectado por los movimientos de población producidos con efecto de la pandemia Covid-19.

El resto de la provincia, la población se encuentra en descenso desde 2016. Esto es debido a la emigración de la población hacia otras provincias con mayor oferta de empleo y el envejecimiento rural. En gran medida está provocado por la crisis económica de 2008, que produce una falta de oportunidades laborales fuera de la agricultura para las personas jóvenes y su emigración hacia otras ciudades y/o provincias u otros países, lo que causa una despoblación tanto de la ciudad de Soria como de la provincia en general.

Soria, sufre un envejecimiento de la población. Cuenta con una media de edad que roza los 50 años, siendo esta edad media más alta en mujeres que en hombres. Se debe tener en cuenta el aumento de mujeres a partir de los 80 años a la hora de tomar medidas en igualdad y sociales, son mujeres de avanzada edad que en mayor medida han estado relegadas toda su vida al ámbito privado, con un desgaste físico y mental propio de las tareas del hogar y cuidado de personas y al no estar tanto tiempo en el ámbito público, con menor red de contactos y amistades, en las que poder apoyarse en esta etapa de su vida.

Este envejecimiento de la población se ve incrementado por el problema de despoblación y la baja tasa de natalidad. Soria, según su tasa de dependencia (54,92%), tiene una población 5 puntos por debajo de su población en edad de trabajar y con un índice de envejecimiento de 160,14. El gasto social producido por la población dependiente no es sostenible para la población de la Ciudad de Soria y por la comparativa con otros años o décadas, no es un dato que sea favorable de mejorar, si no que irá en aumento en los próximos años.

La población femenina es la más afectada por este hecho (con una tasa de dependencia en 2020 superior 7 puntos a los hombres y con un índice de envejecimiento 68,7 puntos superior al de los hombres), debido a su mayor longevidad, provocando un empobrecimiento de la población dependiente femenina al contar, en la mayoría de los casos, como único sustento la pensión de viudedad o pensiones contributivas inferiores, al tener de media una vida laboral más escasa o en trabajos peor remunerados. Tiene un alto gasto social, que no puede sostenerse por la población activa, por lo tanto, a la hora de tomar medidas, debería tener en cuenta y hacer hincapié en el aumento de la población menor de 30 años y sobre todo aumento de nuevos nichos de mercado que hagan atractivo trabajar en la ciudad para que la población soriana no se mueva a otras provincias en búsqueda de oportunidades laborales y más importante aún atraer talento joven que se pueda afincar y desarrollar su vida en la ciudad.

En la Ciudad de Soria el crecimiento vegetativo es negativo (-0,65%), superando el número de muertes al de nacimientos. Se necesita aumentar el número de nacimientos para poder alcanzar un crecimiento vegetativo óptimo. La baja tasa de natalidad podría

deberse a las reticencias que la situación económica y social motivan a la hora de plantearse tener descendencia. Las consecuencias de esta tendencia son, una disminución en la calidad de vida de las personas mayores, viendo peligrar la pensión de jubilación.

La población extranjera (16% de la población de la ciudad de Soria), con una media alrededor de 30 años, contribuye a rejuvenecer la ciudad, aparte de bajar la media de edad, aumenta la tasa de natalidad en la ciudad y reduce las tasas de dependencia.

Se deben destinar recursos a sostener sin desequilibrios entre mujeres y hombres a las personas con edades avanzadas y apoyar el fomento de la natalidad y rejuvenecimiento de la ciudad para paliar el envejecimiento de la población, que en estos momentos no tiene garantizado un relevo generacional, con un índice de envejecimiento de 160,14.

PARTICIPACIÓN EN EL MUNDO LABORAL Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

Al comprobar la participación económica de la población, podemos observar, en la provincia de Soria, a pesar de predominar el sector terciario (75,1%), tiene un alto índice de personas en el sector primario (9%). En Soria ciudad al ser la capital, el sector primario queda relegado a último lugar (1,2%), con un sector terciario también predominante (86%).

El grueso de la población está afiliado en la Seguridad Social al régimen general (84,7%). Se pueden implantar medidas para la ayuda a creación de empresas y nuevos empleos, dirigidos especialmente al emprendimiento femenino en la ciudad.

Es una ciudad donde falta industria e infraestructuras, con un comercio en declive, que pueda atraer nuevo talento y retener el existente. Como se ha indicado, el mayor sustento económico es en el sector terciario, el cual incluye el comercio, hostelería, centros de comunicaciones, cultura, sanidad, educación, residencias, ocio y la administración pública.

La mayoría de los contratos en estos sectores, están ocupados por mujeres y son de bajos ingresos, como puede ser en el caso del comercio, hostelería, residencias privadas, etc., lo cual deja una población femenina empobrecida.

A nivel provincial aumenta la población que se dedica al sector primario, siendo un sector en declive, donde la población joven les cuesta dedicarse a ello y con una población cada vez más adulta.

La tasa de actividad en la provincia está en un 56,8% y la tasa de empleo en 52,52%, siendo más altos en hombres (60,7% y 56,62%) que en mujeres (52,8% y 48,27). Significa una recuperación económica en los últimos años, que es necesario mantener al alza para prosperidad de la ciudad y población.

Respecto a los datos de inactividad, no se han podido recoger datos de los índices de inactividad a nivel ciudad o provincia, desagregados por sexo y edad, pero observando los datos nacionales, resaltan los datos de inactividad por labores del hogar (6,6%), donde las mujeres están hasta 600 puntos por encima de los hombres, perpetuando los roles y estereotipos y reproduciéndose en edades más tempranas, donde ya debería estar superados e inculcar la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas. Cabe destacar el aumento de mujeres estudiantes, a medida que se avanza de edad. A partir de los 35 años las mujeres están por encima que los hombres. Por lo tanto, las mujeres a nivel general continúan estudiando a lo largo de toda su vida.

La tasa de paro es mayor en mujeres (8,70) que en hombres (6,80) en todo el periodo de estudio, debiendo contemplar medidas para paliar esta situación de inactividad de las mujeres.

La brecha salarial persiste en la provincia de Soria, cobrando las mujeres una media de 3.200€ menos que los hombres. Esta brecha salarial es horizontal y vertical. Muy pocas mujeres llegan a puestos de responsabilidad en las empresas, provocando la brecha vertical, las mujeres se quedan en puesto de niveles inferiores o niveles intermedios o les cuesta más años llegar a niveles superiores que a los hombres, esto produce una disminución de su poder adquisitivo, no alcanzando los sueldos de altos cargos o tardando más tiempo en alcanzarlos.

También llama la atención la brecha salarial por edades, observando la mayor brecha en las personas mayores (56,7%), al contar con unas pensiones de menor importe y dejando una población mayor empobrecida. En el tramo de 36 a 45 años, franja en la que la mujer suele tener descendencia, existe otro repunte de brecha salarial (25,8%), podemos deducir que continúa siendo la mujer la que reduce su jornada laboral o prescinde del empleo en los primeros años de vida de las y los menores.

Comprobando los datos de desempleo, la demanda de empleo es mayor en mujeres (54,2%) que en hombres (45,8%) y con mayor demanda entre la población de 25 a 44 años. Teniendo la ciudad una disminución de paro paulatina desde hace varios años. el sector más demandado, es el sector servicios.

Según los contratos registrados en el periodo de estudio, el número de contratos ha ido en aumento, con contrataciones predominantes en el sector servicios (70%), este hito junto con los anteriores descritos, nos marca la recuperación económica de la ciudad, afectada por la crisis de la Covid-19, pero que se prevé que continúe mejorando en los próximos años. Un poco desfavorable de esta mejora en el empleo, se encuentra en el tipo de contrato que se realiza, siendo la mayoría de tipo temporal, tanto en mujeres como en hombres, pero con las mujeres por encima en este tipo de contrato, el cual no da estabilidad económica y provoca que la brecha salarial no disminuya.

EDUCACIÓN

A nivel educación tanto formal como no formal, la ciudad de Soria cuenta con un centro especializado en formación en población adulta, con distintas modalidades formativas, para reducir la brecha formativa en edades adultas.

La ciudad de Soria tiene un índice muy bajo de población que no tiene estudios, contando con casi la mitad de la población (47,4%) con estudios superiores, entendidos estos por niveles por encima de bachiller. Las mujeres alcanzan niveles formativos más altos (3,5% doctoradas, 12,2% licenciadas), algo que no se ve recompensado a la hora de contar con un trabajo o salario mejor, ya que la brecha salarial continúa existiendo y las mujeres en altos mandos y mandos intermedios es inferior al de los hombres.

A la hora de elegir salidas profesionales se continúan reproduciendo sesgos de género las carreras que tienen que ver con ingeniería (18% de mujeres y un 82% de hombres en el Grado de Ingeniería Industrial y un 13% mujeres y 87% hombres en el Grado de Ingeniería Agraria) y algunas especialidades (38% de mujeres, frente a un 63% de hombres en el Grado de ADE, 13% de mujeres, frente al 87% hombres en el Grado de Ciencias de la Actividad Física y Deporte), históricamente consideradas masculinas, tienen bastante menos mujeres matriculadas, mientras que las carreras que están más relacionadas con el ámbito de cuidados y social el número de mujeres matriculadas es muy superior al de hombres (Grado de Educación Infantil cuenta con un 91% de mujeres y solo un 9% de hombres, Grado de Enfermería con un 85% mujeres y un 15% hombres y Grado de Traducción e Interpretación con un 83% mujeres y un 17% hombres, profesiones, históricamente ocupadas en su mayoría por mujeres.

Cabe destacar que algunas carreras, también relacionadas con el ámbito social o habitualmente ocupadas por mujeres, están llegando a un equilibro, siendo paritario el número de alumnado matriculado, como son el Grado en Relaciones Laborales y RR.HH con un 54% de mujeres y un 46% hombres, el P.E.C de Relaciones Laborales, RR.HH y ADE con un 56% mujeres y un 44% de hombres, el Grado de Educación Primaria con un 53% de mujeres y un 47% hombres y el Grado de Fisioterapia con un 54% de mujeres y un 46% de hombres.

NIVEL DE CALIDAD Y CONDICIONES DE VIDA

Analizando las condiciones de vida, en materia de igualdad, el Ayuntamiento está muy implicado en desarrollar actividades que reduzcan la desigualdad en la ciudad y formando a su personal para que la perspectiva de género sea transversal a todas las concejalías y áreas del consistorio y no solo se relegue la tarea a la concejalía de igualdad.

Comprobando la encuesta de usos del tiempo, aunque no se encuentre actualizada desde 2010 y que probablemente hayan mejorado las estadísticas, se observa cómo la mujer, nuevamente queda relegada al ámbito privado, con la particularidad que en la actualidad también se encuentra en el mundo laboral, provocando una doble o triple jornada para las mujeres. Donde después de su jornada de trabajo, en algunos casos

reducida para atender las necesidades de su familia, llega a su domicilio y tiene que ocuparse de las tareas del hogar y de cuidados. Esta situación provoca en la mujer una fatiga física y mental y una pérdida de relaciones en el ámbito social. Se debe tener en cuenta esta particularidad para introducir medidas que puedan ayudar a la mujer a no contar con esta carga, desde campañas de corresponsabilidad, hasta actividades extraescolares para los menores.

La ciudad de Soria cuenta con una riqueza histórica, cultural y de patrimonio que puede aprovechar para aumentar el turismo en la ciudad, lo que produce a su vez un aumento de los contratos para la población que se encuentra en paro o inactiva. La mayoría de turismo con la que cuenta Soria es nacional, que proviene de grandes ciudades, buscando la tranquilidad de zonas más pequeñas, sin tanta contaminación y ruidos que se encuentran en la gran ciudad.

La Ciudad de Soria no tiene buenas infraestructuras de carreteras y ferroviarias, provocando que la ciudad esté más aislada que el resto en la comunidad. El acceso a la ciudad es difícil, exceptuando la A-15 proveniente de Madrid, es únicamente por carreteras nacionales o comarcales. No cuenta con vía rápida a la capital autonómica, hacia el norte o hacia Navarra.

El transporte público también es deficitario, teniendo una línea de ferrocarril con único destino a Madrid. La mejor opción de transporte es por autobús y no cuenta con suficientes líneas o disponibilidad horaria. Le faltan infraestructuras para hacerla más atractiva y de fácil accesibilidad.

Contando que en mayor medida el transporte público es usado por mujeres y personas de edad avanzada, les hace muy difícil la movilidad geográfica, provocando un aislamiento en la ciudad o municipio en el que viven.

En materia de salud, Soria cuenta con 2 centros de salud en la ciudad, un centro de salud rural y un centro privado. Tiene dos hospitales y 14 farmacias. Se debe tener en cuenta la población rural y si el único centro rural existente da servicio suficiente para la población que lo pueda necesitar.

La ciudad de Soria tiene variedad de instalaciones deportivas donde se pueden practicar la mayoría de los deportes y actividades existentes. Las mujeres (52%) hacen mayor uso de las instalaciones deportivas que los hombres (48%). Este hecho cambia una vez se revisan los datos de afiliación a los clubes deportivos donde los equipos en categorías femeninas (46%) es inferior a los de categoría masculina (54%) y destacan los datos en las juntas directivas con 23% de mujeres y 77% hombres. Se debe trabajar en un conseguir un deporte inclusivo, donde tanto la junta directiva tenga una equiparación mayor y se aumenten las afiliaciones a los clubes deportivos de las mujeres.

En el ámbito de las comunicaciones y nuevas tecnologías la cobertura en la zona rural es precaria o nula, con baja conectividad a internet. Esto provoca que las personas y/o empresas que necesitan buena comunicación, no puedan instalarse en la zona. Para atraer a población joven, a empresas y población en general, se debe trabajar en aumentar la eficacia de las nuevas tecnologías en la ciudad de Soria, haciendo hincapié en las zonas más rurales.

Respecto a la criminalidad en la zona, el último año se ha producido un descenso de las infracciones penales, siendo todas de menor nivel (hurtos, robos en domicilio o con fuerza, sustracción de vehículos), no teniendo infracciones por agresión sexual, homicidios, ni secuestro. Se podría considerar una zona bastante segura y con baja probabilidad de que ocurra un delito mayor.

Los datos de violencia de género obtenidos en la ciudad, solo se pueden ver los nuevos casos en el municipio, con 49 nuevos casos en el 2020, un dato estable en todo el periodo de estudio. Se debe trabajar en reducir el número de casos de violencia de género, ya que solo están contabilizados una pequeña parte de los casos, quedando muchos, por falta de denuncia, fuera de la estadística y cada vez en edades más tempranas. Se debe trabajar en una enseñanza igualitaria y de respeto hacia las mujeres y las personas, para reducir los casos de violencia machista, agresiones, vejaciones hacia la mujer y cualquier comportamiento abusivo.

ESTRUCTURA PLAN DE IGUALDAD

ESTRUCTURA

El III Plan de Igualdad en la Ciudad de Soria, pretende integrar la igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los ámbitos municipales.

Se ha presentado desde una doble perspectiva: por un lado, el diseño de **acciones positivas**, concretas y específicas, dirigidas a eliminar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la ciudad con respecto al empleo, el reparto de tareas y responsabilidades familiares, educación y cultura, el medio ambiente, etc.

Por otro lado, mediante la **transversalidad** a través de la implantación del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, en todos los ámbitos y actuaciones que se lleven a cabo desde el Ayuntamiento.

Se ha estructurado en 13 Áreas de Actuación:

1. **POLÍTICAS PÚBLICAS Y ADMINISTRACIÓN LOCAL,**
2. **EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO.**
3. **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**
4. **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y ASOCIACIONISMO.**
5. **BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA.**
6. **VIOLENCIA DE GÉNERO.**
7. **JUVENTUD Y TIEMPO LIBRE.**
8. **CULTURA.**
9. **EDUCACIÓN.**
10. **DEPORTE.**
11. **MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**
12. **SOSTENIBILIDAD URBANA Y MEDIO AMBIENTE.**
13. **PERSONAS MAYORES.**

Cada Área se estructura con los objetivos generales y específicos a lograr, acciones concretas, periodicidad y órganos municipales implicados.

Se ha diseñado asimismo un apartado con objetivos generales a todas las Áreas.

Por último, se ha establecido un sistema orientativo de seguimiento y evaluación, con indicadores para que cada área pueda evaluar e informar de los progresos, dificultades y propuestas de mejora a las acciones planteadas en el mismo.

FINALIDAD DEL III PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad en la Ciudad de Soria (2022 – 2025) tiene como finalidad difundir, potenciar y dinamizar en la ciudad de Soria valores igualitarios entre mujeres y hombres, fomentando unas relaciones basadas en el respeto, el diálogo, la justicia, la igualdad de oportunidades, la no violencia y el reparto equilibrado de responsabilidades familiares. El plan se fundamenta en la importancia de la concienciación, la sensibilización, la educación y la prevención como instrumentos para construir un nuevo modelo social basado en unas relaciones entre mujeres y hombres de corresponsabilidad, respeto y colaboración en igualdad.

POBLACIÓN DESTINATARIA

Este Plan de Igualdad se dirige a la ciudadanía soriana en general, y en particular, a todos aquellos colectivos vinculados de algún modo a la consecución de sus objetivos específicos.

Se trata de un plan con vocación universal, que aspira a que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea un principio rector en la vida de la ciudad y de quienes lo habitan, por lo que su ámbito de actuación es muy amplio, abarcando diferentes grupos, colectivos sociales o sectores de población.

PRINCIPIOS INSPIRADORES

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y un derecho humano fundamental que tiene que orientar el conjunto de la actuación del Ayuntamiento de Soria. La igualdad entre mujeres y hombres, como principio que rige la vida democrática, es la condición para que todas las personas sean consideradas humanas y tengan el mismo valor.

Para ello y en coherencia con la normativa que es de aplicación a la Administración local, la igualdad entre mujeres y hombres informará y se integrará en la interpretación y aplicación de la actuación que se despliega a través de este plan. La aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres va a permitir cuestionar la supuesta neutralidad de las políticas, evitando cualquier tipo de discriminación, tanto directa, como indirecta.

NO NEUTRALIDAD

Este principio se basa en la consideración de que los resultados de las decisiones y actuaciones de los poderes públicos tienen un impacto en las desigualdades entre mujeres y hombres, o bien reproduciéndolas o aumentándolas (si no se interviene intencionadamente hacia la igualdad) o bien transformando la realidad para eliminar las discriminaciones todavía existentes.

Existe una falsa creencia de que el trato igual a todas las personas genera igualdad, pero en una sociedad donde persisten las desigualdades de género, este trato considerado neutro incide negativamente en quienes parten de situaciones de desventaja, en este caso las mujeres.

Asumir el principio de no neutralidad implica adoptar una actitud proactiva en la gestión de las políticas públicas de igualdad, no basta con no discriminar, sino que hay que poner de manifiesto las desigualdades que aún perduran a través del conocimiento de la situación de partida de mujeres y hombres en relación a las políticas concretas para así poder identificar su impacto de género y poderlas reformular de tal modo que queden garantizados beneficios equivalentes para unas y otros.

PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES

La participación y el liderazgo de las mujeres, como principio rector ha de entenderse como compromiso y convicción de que es un elemento imprescindible para el avance de la democracia. No hay democracia sin igualdad real, ni ésta existe si no se reconoce a las mujeres como iguales a todos los efectos.

Lo que se entiende por participación y liderazgo de las mujeres en este principio rector tiene su base en la concepción feminista del empoderamiento. El principio de participación se concibe como una condición indispensable para la igualdad real y efectiva. El liderazgo implica construir y ejercer la plena ciudadanía desde unas posiciones destacadas de las mujeres que las reconozca socialmente.

Este principio implica tener presente en la gestión de las políticas el grado de participación de las mujeres en los distintos niveles y esferas de la toma de decisiones y, de forma paralela, la puesta en práctica de las actuaciones necesarias para modificar su presencia y posición en los diferentes ámbitos sociales.

Este principio compromete al reconocimiento de las mujeres como referentes sociales que, en representación de la sociedad civil, y a través, del Consejo de la Mujer de la ciudad, canalizan las propuestas y las aportaciones del movimiento asociativo respecto a las políticas municipales de igualdad entre mujeres y hombres.

CORRESPONSABILIDAD Y COOPERACIÓN INTRAMUNICIPAL

Los mandatos normativos vigentes respecto a la integración del principio de igualdad de género en todas las políticas públicas y en todas sus fases (planificación, ejecución y evaluación) responsabiliza al conjunto del Ayuntamiento en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

La transversalidad de dicho principio tiene incidencia directa en los ámbitos competenciales de las diferentes áreas municipales y en sus procedimientos habituales de trabajo, con la necesaria dedicación de personal y recursos para contribuir al avance conjunto hacia una sociedad más igualitaria.

Junto a la corresponsabilidad, la cohesión y la coherencia, el desarrollo de las políticas municipales en materia de igualdad de género requiere de la participación colaborativa

de los diferentes agentes implicados en el diseño, ejecución y evaluación de dichas políticas, siendo, dicha colaboración, un criterio de actuación que garantiza su responsabilidad compartida y su participación activa.

GARANTÍA PRESUPUESTARIA Y DE RECURSOS

Este principio implica un compromiso con la obtención de resultados en materia de igualdad. Su aplicación se traduce en aprobar únicamente lo que se puede financiar, asignando los recursos que posibiliten el cumplimiento eficiente de los objetivos del plan, garantizando unas condiciones laborales dignas de todas las personas que participen en él.

GARANTÍA DE TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN

El avance en la igualdad real y efectiva necesita de un compromiso de la sociedad civil y de su colaboración en la elaboración y desarrollo de las políticas públicas dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres y, por lo tanto, así se recoge en este plan. El principio de transparencia hace posible dicha implicación de la ciudadanía al facilitar su acceso a la información y los cauces para su participación en las decisiones que les afectan.

ENFOQUE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Asumimos la Agenda 2030 como una oportunidad para que, desde el Ayuntamiento de Soria, junto con la ciudadanía incorporemos de manera transversal la mirada feminista interseccional en todas las áreas y actuaciones, caminando a través de la política pública hacia una sociedad más inclusiva, igualitaria y sostenible.

TEMPORALIZACIÓN

La duración del **III Plan de Igualdad en la Ciudad de Soria** tendrá una duración de 4 años, comprendiendo el periodo de vigencia de enero de 2022 a diciembre de 2025 **(2022-2025**), con una antelación de 6 meses a la finalización de la vigencia del III Plan de Igualdad se comenzará la evaluación y diagnóstico que pondrá las bases del IV Plan de Igualdad en la Ciudad de Soria.

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con la puesta en marcha del III Plan de Igualdad son los siguientes:

- **Incorporar la transversalidad de género a la realidad política y social de la ciudad de Soria.**

- **Avanzar en la consecución de una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real y efectiva.**

- **Difundir los valores feministas de igualdad, justicia y respeto entre la ciudadanía, empresariado, tejido social y personal municipal.**

- **Contribuir a la erradicación de obstáculos existentes en la ciudad que dificulten la promoción de las mujeres.**

ÁREAS DE ACTUACIÓN

ÁREA I: POLÍTICAS PÚBLICAS Y ADMINISTRACIÓN LOCAL				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
I.1. Integrar el principio de igualdad en la estructura del ayuntamiento de Soria, fomentando la composición paritaria en los órganos colegiados.	**ACCIÓN I.1.1.:** Designar a los y las representantes en órganos colegiados de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus componentes.	% de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados desde la situación de partida.	Totalidad concejalías.	Anual.
I.2. Incorporar la perspectiva de género en el funcionamiento del Ayuntamiento de Soria, mediante la capacitación del personal competente y la reformulación de normas, documentos y presupuestos municipales.	**ACCIÓN I.2.1:** Incluir la variable sexo en estudios, informes, formularios, registros y bases de datos del ayuntamiento.	N.º de estudios, informes, formularios, registros y bases de datos que están recogiendo datos.	Totalidad concejalías.	Permanente.
	ACCIÓN I.2.2: Fomentar el uso del lenguaje y de imágenes no sexistas en los documentos administrativos, folletos, carteles, concursos y premios, soportes publicitarios, etc.	Revisión de una muestra de documentación para comprobar la utilización de un lenguaje no sexista.	Totalidad concejalías.	Permanente.
	ACCION I.2.3: Realizar formación y asesoramiento técnico dirigida al personal para la elaboración de normas, documentos y presupuestos con perspectiva de género.	N.º y tipo de acciones formativas realizadas. N.º de personas formadas desagregadas por sexo. Grado de satisfacción de las personas participantes en la formación.	Totalidad concejalías que elaboren dicha documentación.	Asesoramiento: Permanente Formación: puntual, al menos una vez en la vigencia del plan.

	ACCIÓN I.2.4: Reformular con perspectiva de género los documentos administrativos (pliegos de contratación, subvenciones, premios, convenios de colaboración etc.) elaborados por el Ayuntamiento.	N.º de pliegos de contratación, subvenciones, premios, convenios de colaboración etc. reformulados con perspectiva de género. Nº de personas implicadas en la reformulación de documentos por concejalías.	Totalidad concejalías.	Permanente.
	ACCIÓN I.2.5: Incluir informes de impacto de género en la normativa y en los documentos administrativos y presupuestos que apruebe el ayuntamiento.	Nº Informes de impacto de género realizados en la normativa y documentos administrativos. Informe de impacto de género (a priori) de los presupuestos municipales realizado.	Totalidad áreas municipales.	Permanente (a partir de diciembre 2023).
	Acción I.2.6: Puntuar positivamente en los procesos de contratación de servicios a aquellas empresas que tengan planes o medidas de igualdad con un impacto positivo en la plantilla de personal o aquellas empresas que tengan contratadas a mujeres en sectores u ocupaciones masculinizadas.	Nº y tipo de pliegos de contratación en las que se incluyen estos criterios.	Totalidad concejalías.	Permanente.
I.3. Garantizar recursos económicos suficientes para la ejecución de las acciones previstas dentro del plan de igualdad, mediante la previsión en los presupuestos municipales.	**ACCIÓN I.3.1:** Incluir el coste de implementación del Plan de igualdad de ciudadanía en la elaboración de los presupuestos municipales anuales (general o concejalías), teniendo en cuenta las acciones previstas para ese ejercicio.	Presupuesto municipal con inclusión de la partida para la ejecución de acciones plan de igualdad	Totalidad concejalías.	Anual.

ÁREA II: EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
II.1. Fomentar el acceso, permanencia y promoción profesional de las mujeres, a través de programas formativos y el apoyo a iniciativas de empleo y autoempleo.	**ACCIÓN II.1.1**: Fomentar la participación de mujeres en Acciones Formativas para el empleo (más adelante A.F.E.) de cualificaciones profesionales en ocupaciones donde la mujer está infrarrepresentada.	Nº y tipo de acciones realizadas para fomentar participación por tipo de A.F.E. Nº y tipo de acciones de difusión de las acciones promovidas. Nº de mujeres participantes AFE/ Nº participantes AFE. % de mujeres participantes que finalizan de manera APTA la formación.	Educación y Empleo. Igualdad y Perspectiva de Género.	Anual
	ACCIÓN II.1.2: Fomentar el desarrollo de A.F.E. con el objetivo de favorecer la inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad.	Nº y tipo A.F.E. promovidas. Nº y tipo de acciones de difusión de las acciones promovidas. Nº de mujeres participantes AFE/Nº participantes AFE. % de mujeres participantes que finalizan de manera APTA la formación. Grado de satisfacción de mujeres participantes.	Servicios Sociales. Educación y Empleo Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos una vez durante la vigencia del Plan.

	ACCIÓN II.1.3: Promover iniciativas de empleo dirigidas a mujeres con difícil inserción laboral.	Nº y tipo de iniciativas gestionadas desde el ayuntamiento. Nº de mujeres informadas. Nº de mujeres participantes.	Servicios Sociales. Educación y Empleo. Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos una vez durante la vigencia del Plan.
	ACCIÓN II.1.4: Apoyar el autoempleo femenino.	Nº y tipo de acciones para el fomento del autoempleo. Nº y tipo de acciones de difusión de las acciones diseñadas. Nº de mujeres informadas sobre las acciones diseñadas para fomentar el autoempleo.	Servicios Sociales Educación y Empleo. Igualdad y Perspectiva de Género. Comercio y Turismo.	Permanente
	ACCIÓN II.1.5: Trabajar en red con organismos y entidades para facilitar la inserción laboral de las mujeres.	Nº de entidades y organismos colaboradores. Nº y tipo de acciones realizadas (reuniones de coordinación, derivaciones, etc.) Iniciativas diseñadas en la red.	Servicios Sociales Educación Empleo Igualdad y Perspectiva de Género	Permanente
II.2. Promover la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante acciones de sensibilización dirigidas al tejido empresarial.	**ACCIÓN II.2.1:** Realizar acciones para promover la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas.	Nº y tipo de acciones de difusión a empresas sobre las acciones ofertadas. Nº de acciones de promoción de la igualdad en la empresa. Nº y tipo de empresas participantes. Grado satisfacción de las empresas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género. Educación y Empleo. Comercio y Turismo.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del Plan.

ÁREA III: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
III.1. Promover la corresponsabilidad en las tareas domésticas y los cuidados, a través de campañas de sensibilización.	**ACCIÓN III.1.1**: Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la población para promover la corresponsabilidad en los cuidados y la distribución justa de los tiempos de vida de mujeres y hombres.	Nº campañas realizadas. Tipo de actuaciones por campaña. Tipo de medios de difusión empleados. Número de personas alcanzadas (estimación en las acciones masivas).	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del plan.
III.2. Promover el desarrollo personal libre de estereotipos y roles de género que rompan con la división sexual del trabajo, a través de campañas de sensibilización.	**ACCIÓN III.2.1:** Realizar campañas de sensibilización de juguetes no sexistas para romper con los estereotipos y roles de género.	Nº de campañas realizadas. Tipo de actuaciones por campaña Tipo de medios de difusión empleados Número de personas alcanzadas (estimación en las acciones masivas)	Igualdad y Perspectiva de Género. Empleo y Educación.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del plan.
III.3. Conocer la situación del municipio en materia de corresponsabilidad y usos del tiempo, mediante la realización de un estudio.	**ACCIÓN III.3.1:** Realizar y difundir un estudio sobre los usos del tiempo en la población soriana para conocer el grado de corresponsabilidad existente y detectar necesidades.	Nº participantes[1] Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes. Informe de resultados presentados. Producto final atractivo claro y didáctico para su difusión. Nº y tipo de acciones de difusión de los resultados.	Igualdad y Perspectiva de Género. Servicios Sociales.	Puntual, una vez durante la vigencia del plan.

[1] Los datos de nº de participantes se desagregarán por sexo y otros criterios que se consideren oportunos, como son el origen, situación de discapacidad y/o dependencia, edad, embarazo, etc.

III.4. Promover la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar, a través de recursos y medidas.	**ACCIÓN III.4.1:** Apoyar medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad, detectadas en el estudio previo.	Nº y tipo medidas introducidas. Nº y tipo de acciones de difusión de las medidas.	Igualdad y Perspectiva de Género. Servicios Sociales.	Permanente, a partir del estudio.
	ACCIÓN III.4.1: Facilitar un servicio de cuidado de menores a quien participe en los talleres organizados por la Concejalía de igualdad.	Nº de participantes desagregados por sexo que demandan servicio. Nº y edad de menores a quien se atiende. Grado de satisfacción con el servicio de personas adultas y menores usuarias del mismo.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, cuando corresponda.

ÁREA IV: PARTICIPACIÓN DE LAS MUEJRES Y ASOCIACIONISMO				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
IV. 1. Promover la participación de las asociaciones de mujeres, fomentando el trabajo en red.	**ACCIÓN IV.1.1**: Recoger propuestas y necesidades del Consejo Municipal de las Mujeres para fomentar el trabajo en red.	Nº y tipo de acciones de difusión del sistema de propuestas. Nº propuestas y necesidades recogidas. Nº propuestas llevadas a cabo.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Permanente
	ACCIÓN IV.1.2: Realizar actividades con motivo del 25 de noviembre (25N), "Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres" y del 8 de marzo (8M), "Día Internacional de las Mujeres", en colaboración con las asociaciones de mujeres.	Nº y tipo de acciones colaborativas. Nº de entidades participantes en el 8M. Nº de entidades participantes en el 25N. Grado de satisfacción de la organización en el 8M y en el 25N.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Anual.
IV. 2. Implicar a las asociaciones existentes en el municipio en la promoción de la igualdad, promoviendo su participación en encuentros.	**ACCIÓN IV.2.1**: Realizar jornadas, seminarios y debates en torno a la igualdad entre mujeres y hombres, en las que participen las distintas asociaciones de la ciudad.	Nº y tipo de actos celebrados. Nº y tipo de entidades participantes. Nº participantes desagregados por entidad. Grado de satisfacción de las entidades organizadoras. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del Plan.
IV. 3. Conocer la participación de las mujeres en órganos decisión de las asociaciones, mediante la realización de un estudio sobre su composición.	**ACCIÓN IV.3.1:** Realizar un informe sobre la presencia de mujeres en las asociaciones y en los órganos de dirección por tipo de asociación.	Número de asociaciones implicadas en el informe. Informe presentado. Evento de difusión de resultados.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, una vez durante la vigencia del plan.

IV. 4. Promover la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos públicos, a través de la impartición de talleres y la facilitación de espacios municipales.	**ACCIÓN IV.4.1:** Realizar talleres de liderazgo y/o empoderamiento dirigido a mujeres.	Nº y tipo de acciones de difusión de los talleres ofertados. Nº y tipo de talleres impartidos. Nº mujeres participantes. Colectivos específicos participantes. Grado de satisfacción de las mujeres participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Anual.
	ACCIÓN IV.4.2: Realizar talleres en el uso de nuevas tecnologías para gestiones administrativas, dirigidos a colectivos vulnerables (migrantes, mayores, discapacidad, etc.), especialmente mujeres.	Nº y tipo de acciones de difusión de los talleres ofertados. Nº y tipo de talleres impartidos. Nº participantes. Colectivos específicos participantes. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género. Innovación.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del Plan.
	ACCIÓN IV.4.3: Poner a disposición de las mujeres el Espacio Feminista Concha de Marco para favorecer el asociacionismo y la creación de redes de apoyo mutuo.	Nº y objeto de solicitudes. Nº de asociaciones demandantes. Nº de usuarias por reserva. Grado de satisfacción con el servicio.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Permanente.

ÁREA V: BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
V.1. Promover actuaciones para contribuir al bienestar físico y psico-emocional, así como sexual y reproductivo de la población desde una perspectiva de género, con especial énfasis en las mujeres, a través de talleres, recursos y campañas.	**ACCIÓN V.1.1:** Realizar actividades de educación para la salud dirigidas a mujeres para la prevención de los malestares de género en el ámbito físico y psico-emocional y/o grupos específicos de apoyo para mujeres víctimas de violencias machistas.	Nº y tipo de acciones de difusión de las acciones formativas ofertadas. Nº y tipo de actividades realizadas. Nº participantes. Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes. Nº de mujeres participantes. Grado de satisfacción de las mujeres participantes.	Igualdad y Servicios Sociales.	Anual.
	ACCIÓN V.1.2: Realizar campañas para promover el auto cuidado de las mujeres.	Nº campañas realizadas. Tipo de actuaciones por campaña. Tipos de medios de difusión planteados. Número de personas alcanzadas (estimación en las acciones masivas).	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del Plan.
	ACCIÓN V.1.3: Difundir información sobre los recursos municipales existentes para el bienestar social en todos los centros públicos y espacios frecuentados por mujeres en distintos idiomas.	Diseño de Guía de Recursos Municipales, formato físico y virtual. Nº de idiomas en los que se publica. Nº guías impresas. Nº y tipo de centros y espacios en los que está disponible. Nº y tipo de canales de difusión digitales.	Igualdad y Perspectiva de Género. Servicios Sociales.	Permanente.

	ACCIÓN V.1.4: Realizar acciones para la información y sensibilización sobre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como de los recursos existentes.	N.º y tipo de acciones realizadas. Nº participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del Plan.
V.2. Conocer la realidad del municipio acerca del cuidado informal, mediante la realización de un estudio que ponga de manifiesto quiénes son las principales personas cuidadoras.	**ACCIÓN V.2.1:** Realizar y difundir un estudio para conocer la situación de los cuidados no formales en el municipio atendiendo a personas dependientes (menores, personas mayores, personas con discapacidad, etc.) y sus repercusiones en la salud.	Nº participantes. Informe de resultados presentado. Producto final atractivo, claro y didáctico para su difusión. Nº y tipo de medios de difusión de resultados.	Igualdad y Perspectiva de Género. Servicios Sociales.	Puntual, una vez durante la vigencia del plan.
V.3. Introducir la perspectiva de género en los servicios de salud a través de acciones formativas dirigidas a su personal	**ACCIÓN V.3.1**: Impulsar la colaboración con centros de salud y hospitales del municipio para la realización de acciones de sensibilización y de formación con el personal sanitario en materia de igualdad entre mujeres y hombres y, detección y actuación ante casos de violencia machista.	N.º y tipo de acciones de sensibilización y formación realizadas en colaboración con centros de salud y hospitales. N.º de participantes por sexo. Grado de satisfacción de las entidades organizadoras.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del Plan.

ÁREA VI: VIOLENCIA DE GÉNERO				
ÁREA VI.I: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
VI.I.1. Sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia de género, mediante campañas, talleres y acciones de formación.	**ACCIÓN VI.I.1.1:** Realizar acciones de sensibilización y formación dirigidas a los hombres para la deslegitimación de la violencia contra las mujeres.	Nº y tipo de acciones de sensibilización y formación. Nº participantes en los talleres. Grado de satisfacción de los participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Anual.
	ACCIÓN VI.I.1.2: Realizar talleres formativos en materia de violencia de género a empresas, colectivos y profesorado de la ciudad de Soria, continuando con la Campaña “Estoy aquí”.	Nº y tipo de acciones de difusión de los talleres ofertados. Nº de talleres impartidos. Nº participantes desagregados por empresa / colectivo/centro educativo. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Permanente, mientras dure la campaña.
	ACCIÓN VI.I.1.3: Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía en materia de prevención de violencia machista.	Nº campañas realizadas. Tipo de actuaciones por campaña. Tipos de medios de difusión planteados. Número de personas alcanzadas (estimación en las acciones masivas).	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del plan.
	ACCIÓN VI.I.1.4: Ofrecer recursos y materiales para la prevención y/o atención de violencia machista.	Nº y tipo de recursos o materiales diseñados. Número y tipo de actuaciones de difusión planteadas.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Anual.

VI.I.2. Luchar contra las agresiones sexistas en los entornos festivos, mediante protocolos de actuación y acciones de prevención.	**ACCIÓN VI.I.2.1:** Desarrollar un protocolo y/o acciones de prevención y atención a las agresiones sexistas en la organización de las fiestas locales y otros eventos dirigidas a los negocios de ocio nocturno.	Protocolo diseñado. Nº y tipo de acciones de prevención y atención. Nº y tipo de acciones de difusión del protocolo generado. Nº de acciones de difusión de las acciones diseñadas. Grado de satisfacción entidades/organismos/empresas implicadas.	Seguridad Ciudadana. Igualdad y Perspectiva de Género.	Anual

ÁREA VI: VIOLENCIA DE GÉNERO				
ÁREA VI.II: ATENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
VI.II.1. Ofrecer una atención integral a las mujeres víctimas de violencia machista mediante el Modelo "Objetivo Violencia Cero "y el Sistema Viogén (Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género)	**ACCIÓN VI.II.1.1:** Asignar a un o una coordinadora de caso, profesional de referencia que facilita la intervención integral.	Nº de personas atendidas. Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes.	Servicios Sociales.	Permanente
	ACCIÓN VI.II.1.2: Mantener activo el programa de apoyo psicológico.	Nº de personas atendidas. Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes.	Servicios Sociales.	Permanente
	ACCIÓN VI.II.1.3: Mantener activo el programa de asesoramiento jurídico.	Nº de personas atendidas. Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes.	Servicios Sociales.	Permanente
	ACCIÓN VI.II.1.4: Facilitar acceso al Centro de emergencia y Casa de acogida para mujeres en situación de violencia de género.	Nº de personas atendidas en centro de emergencia/acogida. Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes en centro de emergencia/acogida.	Servicios Sociales.	Permanente.
	ACCIÓN VI.II.1.5: Mantener activo el Servicio de Teleasistencia móvil para mujeres en situación de violencia de género.	Nº de personas atendidas. Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes.	Servicios Sociales.	Permanente.

VI.II.2. Mejorar la eficacia de la respuesta institucional y la optimización de sus recursos mediante la coordinación permanente entre profesionales de diferentes instituciones públicas competentes en materia de violencia de género.	**ACCIÓN VI.II.2.1:** Difundir un protocolo local de actuación frente a la violencia machista, previa detección de los puntos fuertes y áreas de mejora en la coordinación e intervención existente.	Documento generado sobre protocolo. Número y tipo de actuaciones de difusión. Nº de personas implicadas en el proceso.	Igualdad y Perspectiva de Género. Servicios Sociales. Seguridad Ciudadana.	Permanente.
	ACCIÓN VI.II.2.2: Mantener reuniones de coordinación de actuaciones entre las Unidades de Violencia sobre la mujer de la Subdelegación del Gobierno, la Gerencia Territorial de Servicios Sociales y la Corporación Local.	Nº de reuniones de coordinación.	Servicios Sociales.	Permanente.
	ACCIÓN VI.II.2.3: Mantener reuniones a través de la Mesa de coordinación con Justicia.	Nº de reuniones de coordinación.	Servicios Sociales.	Permanente.
	ACCIÓN VI.II.2.4: Mantener reuniones a través de la Mesa de Coordinación Policial (VIOGEN).	Nº de reuniones de coordinación.	Servicios Sociales. Seguridad Ciudadana.	Permanente.
VI.II.3. Facilitar la autonomía económica de las mujeres víctimas de violencia, mediante medidas que favorezcan su inserción laboral.	**ACCIÓN VI.II.3.1:** Favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia machista, mediante cláusulas específicas en convenios y contratos.	Nº convenios y contratos con cláusulas incluidas.	Totalidad de las concejalías.	Permanente.
VI.II.4. Reconocer la prostitución como una forma de violencia machista, desarrollando medidas específicas de protección para las mujeres víctimas	**ACCIÓN VI.II.4.1:** Realizar actuaciones para la protección de las mujeres en situación de prostitución, que aseguren su despenalización, así como su acceso a los recursos municipales existentes y al tercer sector (seguridad, apoyo legal, otros ámbitos imprescindibles).	Nº y tipo de actuaciones realizadas.	Servicios Sociales. Seguridad Ciudadana. Educ. y Empleo. Igualdad y Perspectiva de Género	Permanente.

ÁREA VII: JUVENTUD Y TIEMPO LIBRE				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
VII.1. Promover la igualdad y la prevención de la violencia de género entre las y los adolescentes a través de la impartición de talleres y actividades.	**ACCIÓN VII.1.1**: Realizar actividades juveniles que ayuden a modificar las actitudes y romper los estereotipos sexistas (parkour, rap etc.)	Nº y tipo de acciones de difusión de las actividades ofertadas. Nº y tipo de actividades realizadas por entidad. Nº participantes. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Juventud.	Anual.
	ACCIÓN VII.1.2: Realizar actividades juveniles en materia de promoción de la igualdad y educación sexo-afectiva con perspectiva feminista.	Nº y tipo de acciones de difusión de las actividades ofertadas. Nº y tipo de actividades realizadas. Nº participantes. Grado de satisfacción de participantes.	Juventud.	Anual.
	ACCIÓN VII.1.3: Colaborar con las acciones juveniles propuestas por la Concejalía de Igualdad.	Nº y tipo de acciones de colaboración. Nº de reuniones y acciones de coordinación.	Juventud. Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, cuando corresponda.
VII.2. Contribuir al bienestar psico-emocional y sexual de la población adolescente a través del asesoramiento en un punto de salud.	**ACCIÓN VII.2.1:** Ofrecer asesoramiento presencial/online en un punto joven de salud en torno a temas como sexualidad, violencia, bullying, uso de tecnologías etc.	Nº y tipo de acciones de difusión del servicio de asesoramiento. Nº de consultas realizadas por tema desagregadas por sexo. Nº de adolescentes atendidos/as. Grado de satisfacción de las personas atendidas.	Juventud.	Permanente.

ÁREA VIII: CULTURA				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
VIII.1. Poner en valor el papel de las mujeres sorianas en los distintos ámbitos de la vida realizando acciones de visibilización dirigidas a la ciudadanía.	**ACCIÓN VIII.1.1:** Realizar acciones dirigidas a visibilizar el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida.	Nº acciones realizadas, nº mujeres visibilizadas y ámbito visibilizado. Nº y tipo de medios de difusión.	Comercio y Turismo. Juventud. Educación y Empleo. Deportes. Cultura.	Puntual, al menos una vez durante la vigencia del plan.
VIII.2. Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad, promoviendo actividades culturales que las incluyan.	**ACCIÓN VIII.2.1:** Incorporar actos culturales con temática de promoción de la igualdad y/o prevención de la violencia de género en la programación cultural del ayuntamiento.	Nº y tipo de actos culturales con temática de igualdad y/o prevención violencia de género anual. Nº de acciones de difusión de los actos programados Nº de personas alcanzadas.	Cultura.	Trimestral.
	ACCIÓN VIII.2.2: Realizar festivales o eventos específicos de mujeres que visibilicen su participación en los diferentes ámbitos de la cultura.	Nº y tipo de festivales/eventos realizados. Nº de acciones de difusión de los actos programados. Nº mujeres participantes. Nivel de asistencia en los eventos.	Cultura. Juventud. Comercio y Turismo.	Puntual, al menos una vez durante la vigencia del plan.
	ACCIÓN VIII.2.3: Promover la participación paritaria de mujeres y hombres en eventos masivos (Enclave del Agua, Soria Rock, etc.)	% de mujeres por evento masivos. % de mujeres por importancia en el cartel (principales / teloneras).	Cultura.	Anual, cuando corresponda.

	ACCIÓN VIII.2.4: Impulso de la contratación de mujeres directoras, productoras etc. en la programación cultural del Ayuntamiento.	% de mujeres contratadas, según función, en la programación cultural anual. Herramientas diseñadas para el seguimiento de esta acción.	Cultura.	Permanente.
VIII.3. Reconocer la importancia de las aportaciones feministas, creando fondos específicos en las bibliotecas.	**ACCIÓN VIII.3.1:** Crear un fondo de obras feministas en la biblioteca del Espacio Feminista Concha de Marco (literatura, ensayo, comic, etc.).	Nº y tipo de obras incorporadas por biblioteca. Herramientas diseñadas para el seguimiento de esta acción.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Anual.

ÁREA IX: EDUCACIÓN				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
IX.1. Promover la igualdad y la prevención de violencia de género en la comunidad educativa, mediante acciones formativas y de sensibilización a las familias, el profesado y el alumnado.	**ACCIÓN IX.1.1:** Realizar acciones para la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia machista, a través de las AMPAS y la comunidad educativa, dirigidas a las familias y al profesorado.	Nº y tipo de acciones de difusión de las acciones ofertadas. Nº y tipo de acciones realizadas. Nº de centros y AMPAS participantes. Nº participantes desagregados por centro y familia/profesorado. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género. Educación y Empleo.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del plan.
	ACCIÓN IX.1.2: Garantizar la capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a través de acciones, del personal de ludotecas y escuelas infantiles, la Peonza y el Espacio Joven.	Nº y tipo de acciones formativas impartidas. Nº participantes, desagregados por centro. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Servicios Sociales. Juventud. Igualdad y Perspectiva de Género.	Permanente.
	ACCIÓN IX.1.3: Realizar acciones en materia de igualdad de oportunidades, prevención de la violencia de género y educación sexo-afectiva dirigidas al alumnado.	Nº y tipo de acciones realizadas por centro. Grado de satisfacción de las personas participantes. Nº y tipo de acciones de difusión de las acciones formativas ofertadas. Nº participantes, desagregados por nivel de enseñanza.	Igualdad y Perspectiva de Género. Educación y Empleo. Juventud.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del plan.
	ACCIÓN IX.1.4: Promover acciones para promover la presencia de niñas y mujeres en estudios STEM.	N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de participantes. Nº y tipo de acciones de difusión de las acciones formativas ofertadas. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género. Educación y Empleo. Juventud.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del plan.

ÁREA X: DEPORTE				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
X.1. Incentivar la práctica y el interés deportivo de las mujeres mediante el apoyo a los equipos femeninos y la promoción de actividades deportivas dirigidas específicamente a ellas.	**ACCIÓN X.1.1:** Realizar acciones específicas en las ligas de las campañas deportivas con el objetivo de fomentar el deporte femenino de equipo.	Nº y tipo de acciones positivas desarrolladas por deporte. Nº de equipos implicados Nº participantes por categoría y/o edad.	Deportes.	Anual.
	ACCIÓN X.1.2: Realizar actividades deportivas para el empoderamiento dirigidas específicamente a niñas y mujeres dentro de la campaña deportiva municipal.	Nº y tipo de actividades desarrolladas. Nº participantes por actividad. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Deportes.	Anual.
	ACCIÓN X.1.3: Promover los equipos deportivos de carácter mixto en actividades escolares.	Nº y tipo de equipos mixtos. Nº de centros escolares. Nº participantes.	Deportes.	Anual.
X.2. Fomentar valores coeducativos en el deporte, a través de acciones de sensibilización y la promoción de equipo de carácter mixto.	**ACCIÓN X.2.1:** Establecer medidas de acción positiva en las ayudas económicas que se conceden a clubes deportivos que favorezcan la igualdad (paridad en las Juntas Directivas, existencia de equipos femeninos especialmente en disciplinas deportivas tradicionalmente masculinizadas, formación en igualdad etc.)	N.º y tipo de acciones positivas propuestas. Nº y tipo de documentos en los que se incluyen medidas positivas. Nº y tipo de clubs susceptibles de asumir las medidas positivas planteadas. N.º y tipo de acciones positivas cumplidas por clubs beneficiarios.	Deportes.	Permanente.

	ACCIÓN X.2.2: Realizar acciones de sensibilización dirigidas a familias y clubes deportivos para romper los estereotipos en el deporte.	N.º y tipo de acciones realizadas. N.º de participantes por figura (familia o clubes). Grado de satisfacción de clubes y familias	Deportes. Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos 1 vez durante la vigencia del plan.

ÁREA XI: MEDIOS DE COMUNICACIÓN				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
XI.1. Fomentar la comunicación con la ciudadanía en materia de igualdad, mediante la difusión de información actualizada sobre el Plan de Igualdad, y la recogida de necesidades	**ACCIÓN XI.1.1:** Difundir el "III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Ciudad de Soria, 2022-2025", por distintas vías (digital, material gráfico, etc.) e idiomas.	Nº y tipo de vías de difusión. Nº de idiomas usados.	Gabinete de Prensa. Igualdad y Perspectiva de Género.	Permanente.
	ACCIÓN XI.1.2: Crear una sección en la web del Ayuntamiento de información sobre el Plan de Igualdad.	Sección creada en la web. Nº de publicaciones.	Innovación.	Puntual.
	ACCIÓN XI.1.3: Habilitar un buzón de sugerencias (físico u online) para recoger propuestas en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, de cara a posibles acciones futuras y/o mejorar las presentes.	Nº y tipo de acciones de difusión sobre el recurso. Lugar y sistema de recogida de sugerencias. Nº sugerencias recogidas. Nº sugerencias llevadas a cabo.	Innovación. Igualdad y Perspectiva de Género.	Permanente.
XI.2. Incorporar el enfoque de género en las acciones de comunicación, tanto internas como externas, a través del desarrollo de materiales y acciones formativas.	**ACCIÓN XI.2.1**: Difundir guías de comunicación y uso de imágenes no sexista de aplicación, tanto a las comunicaciones externas como a la documentación interna.	Nº Guías diseñadas. Nº y tipo de medios de difusión de las guías. Nº de personas alcanzadas.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Permanente.

	ACCIÓN XI.2.2: Formar en el uso de un lenguaje no sexista al personal del Ayuntamiento.	Nº acciones formativas realizadas. Nº participantes. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual.
XI.3. Reducir imágenes y contenidos mediáticos que fomenten la discriminación por sexo y la violencia contra las mujeres, mediante acciones formativas dirigidas a medios de comunicación.	**ACCIÓN XI.3.1:** Realizar acciones de formación dirigidas a medios de comunicación, para incluir la perspectiva de género en el tratamiento de los contenidos, especialmente la temática de violencia de género.	Nº y tipo acciones formativas realizadas. Nº personas participantes desagregados por medio de comunicación. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual.

ÁREA XII: SOSTENIBILIDAD URBANA Y MEDIO AMBIENTE				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
XII.1. Conocer las necesidades de la ciudadanía, especialmente de las mujeres, en el espacio y servicios urbanos mediante estudios de su situación.	**ACCIÓN XII.1.1:** Elaborar de manera participativa con las mujeres del municipio un Mapa de puntos de riesgo del municipio relacionados con la inseguridad de las mujeres (iluminación, descampados, caminos de acceso a servicios públicos municipales, zonas de ocio).	Web Mapa puntos de riesgos en la ciudad. Nº y tipo de medios de difusión del mapa. Nº de reuniones y grupos de trabajo realizados. Nº de personas implicadas en el proceso (mujeres participantes, personal municipal etc.) Informe de resultados.	Seguridad Ciudadana. Igualdad y Perspectiva de Género. Sostenibilidad Urbana y Medio Ambiente.	Puntual.
	ACCIÓN XII.1.2: Realizar un estudio de la situación del servicio de transporte público en lo referido a horarios, itinerarios y adaptabilidad.	Nº personas participantes. Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes. Nº de reuniones y grupos de trabajo realizados. Nº de personas implicadas en el proceso. Informe de resultados. Nº y tipo de medios de difusión de resultados.	Igualdad y Perspectiva de Género. Sostenibilidad Urbana y Medio Ambiente.	Puntual.
	ACCIÓN XII.1.3: Realizar un estudio de la situación de la infraestructura urbana.	Nº personas participantes. Nº de condicionantes específicos de vulnerabilidad presentes. Nº de reuniones y grupos de trabajo realizados. Nº de personas implicadas en el proceso. Informe de resultados. Nº y tipo de medios de difusión de resultados.	Igualdad y Perspectiva de Género. Sostenibilidad Urbana y Medio Ambiente.	Puntual.

XII.2. Adaptar el espacio y los servicios urbanos para dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía, integrando la perspectiva de género.	**ACCIÓN XII.2.1:** Desarrollar mejoras en relación a las necesidades detectadas en los tres estudios anteriores.	Nº y tipo de mejoras en el servicio de transporte público. Nº y tipo de mejoras en infraestructura urbana.	Igualdad y Perspectiva de Género. Sostenibilidad Urbana y Medio Ambiente.	A partir del estudio.
XII.3. Integrar el principio de igualdad en el espacio urbano, incluyendo la presencia de mujeres en el callejero y monumentos.	**ACCIÓN XII.3.1:** Realizar una revisión de la presencia de las mujeres en los nombres de la ciudad (calles, monumentos, edificios, etc.) para adoptar actuaciones que refuercen dicha presencia.	Informe de resultados: Nº de elementos revisados (calles, monumentos, edificios etc.) Nº de mujeres presentes en la ciudad por tipo de elemento. Nº de cambios introducidos.	Igualdad y Perspectiva de Género. Sostenibilidad Urbana y Medio Ambiente.	Puntual, una vez durante la vigencia del plan.

ÁREA XIII: PERSONAS MAYORES				
OBJETIVO	**ACCIÓN**	**INDICADORES**	**CONCEJALÍAS IMPLICADAS**	**PERIODO EJECUCIÓN**
XIII.1. Mejorar la atención a las mujeres mayores y el fomento de relaciones igualitarias, mediante la coordinación entre servicios y entidades, y acciones formativas dirigidas al profesorado de actividades para mayores.	**ACCIÓN XIII.1.1:** Realizar acciones para fomentar el trabajo en red con otras concejalías y entidades que trabajen con población mayor.	Nº y tipo de acciones de coordinación por entidad.	Servicios Sociales. Igualdad y Perspectiva de Género.	Permanente.
	ACCIÓN XIII.1.2: Garantizar la capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de acciones al profesorado de las Aulas de tercera edad municipales.	Nº acciones formativas impartidas. Nº personas participantes. Grado de satisfacción de las personas facilitadoras de los talleres. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Servicios Sociales.	Permanente.
XIII.2. Concienciar sobre la violencia hacia las mujeres mayores a través de campañas de sensibilización dirigidas a la población.	**ACCIÓN XIII.1.3:** Realizar campañas para visibilizar la violencia hacia las mujeres mayores.	Nº campañas realizadas. Tipo de actuaciones por campaña. Tipo de medios de difusión empleados. Nº de personas alcanzadas.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual, al menos una vez durante la vigencia del Plan.
XIII.3. Promover la participación y el empoderamiento de las mujeres mayores a través de talleres y acciones dirigidas específicamente a ellas.	**ACCIÓN XIII.1.4:** Realizar talleres de empoderamiento dirigidos a mujeres mayores.	Nº y tipo de acciones de difusión sobre los talleres. Nº talleres impartidos. Nº mujeres participantes. Grado de satisfacción de las personas facilitadoras de los talleres. Grado de satisfacción de las personas participantes.	Igualdad y Perspectiva de Género.	Puntual.

RECURSOS

RECURSOS

RECURSOS HUMANOS

Es imprescindible que los agentes sociales, políticos, técnicos, así como otros profesionales, entidades e instituciones colaboren en la implementación del plan. Se trata, de aprovechar todos los recursos humanos disponibles en el municipio al servicio de la igualdad de oportunidades.

Se hace necesario no sólo el impulso de la administración pública, sino también la colaboración de entidades privadas, como el sector empresarial. Asimismo, es imprescindible la cooperación de toda la sociedad con el objetivo de avanzar en la ejecución de una igualdad de oportunidades real y efectiva.

En definitiva, será imprescindible la colaboración y apoyo de representantes políticos de las siguientes áreas municipales:

- Área de Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, con los departamentos de Urbanismo, Obras, Servicios y MMAA y Patrimonio y Montes.
- Área de Igualdad Social, con los departamentos de Acción Social y Juventud, gualdad y Perspectiva de Género y Educación.
- Área de Desarrollo Económico, con los departamentos de Hacienda, Turismo y Comercio y Empelo e Industria.
- Área de Gobierno Abierto, con los departamentos de Innovación y Administración Digital y Transparencia, Participación y Rendición de Cuentas.
- Área de Gobernanza y Coordinación Institucional, con el departamento de Recursos Humanos.
- Área de Cultura Ciudadana, con los departamentos de Cultura, Deporte y Festejos.

Asimismo, será necesaria establecer mecanismos de colaboración y cooperación con responsables en el municipio de:

- Agencia de Desarrollo Local.
- Centros de Salud.
- Colegios e Institutos.
- Tejido empresarial.
- Tejido Asociativo.

Por último, se considera imprescindible para llevar a buena consecución el desarrollo del presente Plan de Igualdad, mantener una estrecha comunicación y colaboración con aquellos organismos competentes en todos los procesos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: a nivel regional, Dirección General de la Mujer; a nivel estatal, Instituto de las Mujeres.

RECURSOS MATERIALES

Muchos de los recursos materiales necesarios para la implementación del Plan de Igualdad y la óptima ejecución de las acciones propuestas, van a ser definidos en el momento concreto de su puesta en marcha.

La Ciudad de Soria, dispone de infraestructuras, equipamientos y recursos necesarios. Asimismo, cuenta para el desarrollo de algunas de las medidas como cursos, talleres o foros, de diversos locales y espacios de encuentro que están a disposición de este tipo de eventos.

Destacar otro tipo de recursos tecnológicos, como soportes informáticos (ordenadores, etc.) y otro tipo de material audiovisual (televisiones, cañones de luz etc.).

RECURSOS ECONÓMICOS

La dotación presupuestaria para la ejecución del Plan de Igualdad se contemplará en las partidas presupuestarias correspondientes Concejalías.

Los programas de actuación y las actividades propuestas para este Plan de Igualdad se programarán anualmente atendiendo a áreas y objetivos, procurando establecer las partidas presupuestarias necesarias para su realización.

Aún con todo, se prestará especial atención y se procurará en todo caso, optar a financiaciones con cargo a aportaciones provenientes de otros Organismos, Entidades o Administraciones públicas o privadas (subvenciones, convenios, etc.), como pueden ser los fondos del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

Así mismo, se optará a programas, actividades y recursos que, desde otros organismos se ofrecen de manera libre y gratuita.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Todo plan necesita ser evaluado, pues de este modo se puede conocer, entre otros aspectos, los resultados obtenidos, la repercusión de las acciones previstas y el grado de desarrollo de las medidas programadas. La evaluación nos va a suponer un ejercicio de reflexión sobre la realidad que nos va a permitir conocer en qué medida se han conseguido los objetivos propuestos. Es un proceso de retroalimentación, por lo que, a su vez, la evaluación nos va a reportar información acerca de las modificaciones que son necesarias introducir para mejorar la efectividad de nuestro plan.

Los objetivos y acciones recogidas en el "III Plan de Igualdad en la Ciudad de Soria", así como las estructuras derivadas de su puesta en marcha, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en el municipio. La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

En cuanto a la evaluación, se realizará en distintos momentos:

1. Evaluaciones anuales, que permitan comparar los resultados obtenidos hasta el momento con los objetivos específicos que se pretenden, así como establecer medidas correctoras y nuevas propuestas que se vayan estimando oportunas durante el desarrollo y ejecución del Plan.
2. Evaluación final, que se elaborará a partir del análisis de la información detallada sobre su desarrollo, qué actividades se han realizado, cuáles son las relaciones entre ellas y los objetivos específicos que se pretendían y consecución del objetivo general.

   La evaluación final incluirá una evaluación de impacto del III Plan de Igualdad, es decir, comprobar qué logros y déficits se mantienen más allá de la influencia del Plan. Se realizará un informe de impacto de género con el objetivo de identificar

y valorar los diferentes resultados que el desarrollo del plan ha producido sobre las mujeres y hombres del municipio.

A la hora de evaluar el plan de igualdad es importante recoger información no sólo cuantitativa, sino también cualitativa porque son muchas las opiniones y puntos de vista procedentes de: personas con responsabilidad política y técnica, personas a las que se destinan las actuaciones, asociaciones de mujeres y demás agentes y colectivos sociales que participan directa o indirectamente en el desarrollo del plan.

Para este propósito, es necesario contar con un buen sistema de información y con instrumentos que permitan recoger todos los datos necesarios de manera cualitativa y cuantitativa.

Se hace necesario establecer los instrumentos de recogida de información y un sistema de indicadores para conocer el impacto producido por este Plan de Igualdad.

Instrumentos a utilizar:

- **Cuestionarios de evaluación**: dirigidos a todas las personas participantes en las distintas actividades que se desarrollen dentro del Plan, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de las expectativas.

- **Informes de evaluación**: serán presentados periódicamente en cada una de las reuniones que se celebren, con el objeto de llevar a cabo evaluaciones intermedias, tratando cuestiones relacionadas con el proceso y desarrollo del Plan.

- **Memorias y/o informes anuales**: documento resumen donde se recogerá toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen.

Al finalizar cada año se realizará un informe anual, que recogerá la información básica en relación con el desarrollo y logros alcanzados en cada una de las áreas del Plan,

teniendo en cuenta los objetivos establecidos. Algunos datos que deberán reflejarse son:

- Resultados conseguidos.
- Impacto de los resultados sobre las mujeres y hombres respecto a la situación de partida.
- Grado de adecuación de las acciones.
- Recursos empleados.
- Presupuesto previsto y presupuesto definitivo.
- Entidades implicadas en el desarrollo de las acciones.
- Propuestas de mejoras.

- **Informe o memoria final:** al finalizar los cuatro años de vigencia del Plan se presentará un informar evaluativo del mismo, indicando las acciones llevadas a cabo, metodología y resultados y finalmente las propuestas y líneas de actuación que deben inspirar el IV Plan de Igualdad.

  Algunos puntos básicos que deberá incluir el informe final:

- Justificación y objeto de evaluación.
- Actividades desarrolladas.
- Identificación de los avances logrados.
- Análisis económico.
- Metodología evaluativa.
- Nivel de desarrollo del plan.
- Resultados conseguidos.
- Obstáculos encontrados y propuestas correctoras.
- Líneas de actuación y recomendaciones para el siguiente plan.

AYUNTAMIENTO
Soria

Pza. Mayor, 7
42001, Soria