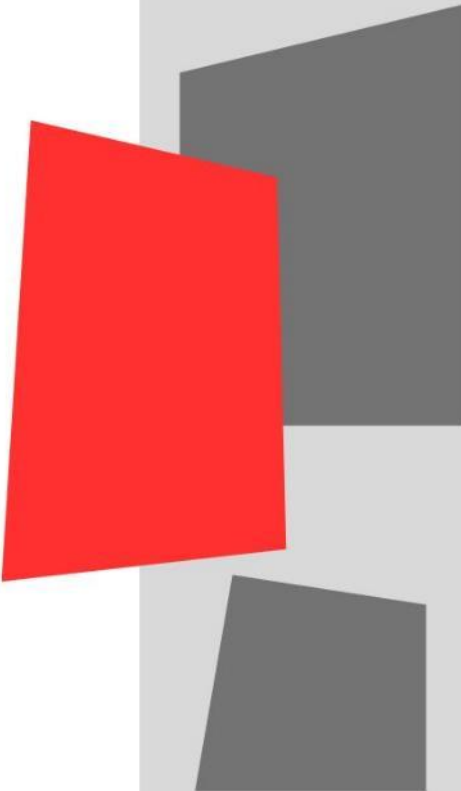




PLAN LOCAL DE IGUALDAD DE EL FRAGO

2024-2027



DOCUMENTO BORRADOR JULIO 2024

Índice

Presentación.....	3
Marco normativo	5
Un Plan abierto a la participación.....	10
La igualdad entre mujeres y hombres en El Frago	12
Contexto demográfico.....	12
Mercado laboral.....	13
Participación y gobernanza	14
Violencia de género	15
I Plan Local de Igualdad de El Frago	17
Objetivos y líneas estratégicas.....	17
Ámbito de aplicación	17
27 medidas para la igualdad	18
Seguimiento y evaluación del Plan	20
Calendarización de las medidas.....	21
ANEXO 1. Detalle de las medidas.....	23
L1. Facilitar el acceso al mercado laboral	23
L2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable.....	29
L3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad	34

Presentación

En un mundo donde la igualdad formal ante la ley es un hecho, pero la igualdad efectiva y real sigue siendo un desafío, El Frago se levanta como un faro de cambio. Conscientes de que las desigualdades pueden persistir y, por lo tanto, necesitan ser combatidas, desde el Ayuntamiento de El Frago decidimos embarcarnos en un proceso participativo para la elaboración del I Plan Local de Igualdad de nuestro municipio.

Siendo las entidades locales los niveles de intervención más adecuados para promover una sociedad verdaderamente igualitaria, desarrollar un plan integral nos permite trabajar para asegurar que el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en nuestro territorio sea efectivo. Así lo establece el artículo 8 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón: las entidades locales tienen la responsabilidad de llevar a cabo medidas oportunas para combatir los efectos negativos de las múltiples discriminaciones.

En este proceso la participación ciudadana es clave.

Porque un plan elaborado con la participación de la ciudadanía no solo favorece una mayor aceptación social, sino que también se siente más cercano y ajustado a las necesidades y demandas del territorio. La ciudadanía se implica en mayor medida en su desarrollo y ejecución, lo que garantiza su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

Para la elaboración de este Plan Local de Igualdad a través de un proceso participativo, el Ayuntamiento ha contado con el apoyo económico y técnico de la Dirección General de Gobierno Abierto e Innovación Social del Gobierno de Aragón.

Entendemos que un Plan de Igualdad va más allá de ser una simple hoja de ruta; es un compromiso profundo con la transformación social y la construcción de una comunidad más justa y equitativa. Para lograr este objetivo, es esencial comprender nuestra realidad actual y definir los primeros pasos de manera precisa. Hacer este recorrido mediante un proceso participativo garantiza que el plan refleje las necesidades y prioridades reales de la comunidad, así como el compromiso y la colaboración de todas las personas que la componen.

Por último, cabe señalar que un Plan de Igualdad no solo es necesario para promover la equidad y prevenir la discriminación, sino que también puede generar beneficios tangibles en términos de desarrollo social, económico y calidad de vida. Al trabajar en conjunto para eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades, estamos construyendo un futuro más inclusivo y equitativo para todas las personas de El Frago.

El camino hacia la igualdad efectiva y real puede ser largo y difícil, pero como comunidad que demuestra una y mil veces que trabajar codo con codo le viene de serie, no tenemos duda alguna de que podemos lograrlo.

¡El Frago, hacia un futuro más igualitario y próspero!

Paloma García Pérez

Concejala de Igualdad

Ayuntamiento de El Frago

Junio 2024

Marco normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en distintos textos internacionales sobre derechos humanos y también es un principio fundamental de la Unión Europea. En el caso del Estado español compete hacer efectivo este derecho a la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada en el año 2007. Su correspondencia en Aragón es la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, de 2018.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (LOIEMH), establece en su Título II los criterios generales que han de regir la actuación de los poderes públicos (art. 14):

«A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El [compromiso](#) con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las [políticas económica, laboral, social, cultural y artística](#), con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del [empresariado femenino](#) en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La [colaboración y cooperación](#) entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La [participación equilibrada](#) de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la [erradicación de la violencia de género](#), la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de [colectivos de especial vulnerabilidad](#) como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La [protección de la maternidad](#), con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la **conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar** de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de **instrumentos de colaboración** entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las **relaciones entre particulares**.
11. La implantación de un **lenguaje no sexista** en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.»

La Ley dedica su artículo 15 a la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Sobre este principio determina que «informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus **disposiciones normativas**, en la **definición y presupuestación de políticas públicas** en todos los ámbitos y en el **desarrollo del conjunto de todas sus actividades**.»

En su artículo 20 la Ley establece que para hacer efectivas las disposiciones contenidas en la Ley y garantizar la integración efectiva de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos, estos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la **variable de sexo** en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas **nuevos indicadores** que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de **discriminación múltiple** en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar **muestras** lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) **Explotar los datos** de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

- f) Revisar y, en su caso, **adecuar las definiciones estadísticas** existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

En su artículo 21 la Ley regula la **colaboración entre las Administraciones Públicas** determinando para las Entidades Locales la obligación de integrar el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborar a tal efecto con el resto de las Administraciones públicas.

Por último, en su artículo 22 la Ley menciona la finalidad de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, para lo que sugiere a las corporaciones locales la posibilidad de diseñar **Planes Municipales de organización del tiempo** de la ciudad.

Por su parte, la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**, de conformidad con el artículo 14 de la LOIEMH, establece similares principios generales de actuación de los poderes públicos de Aragón, a los que añade:

1. La promoción e integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres como objetivo prioritario en la **cooperación aragonesa para el desarrollo** y en la protección internacional.
2. La **transversalización del enfoque de género** en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.
3. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquella que incide en la creciente **feminización de la pobreza**.
4. La adopción de medidas que aseguren la **mejora de la calidad del empleo** de las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.
5. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el **mundo rural** y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.
6. La garantía de los **derechos sexuales y reproductivos**.

En su artículo 7. la Ley aragonesa define las funciones de los entes locales de Aragón. Entre ellas se encuentran:

- a. Estudiar y detectar las **carencias y necesidades de las mujeres** para cumplir las finalidades de la presente ley en su ámbito territorial, contando con la colaboración de las asociaciones de mujeres.

- b. **Sensibilizar a la población** sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para la erradicación de la desigualdad, incidiendo sobre las causas de la violencia de género.
- c. Atender, informar y orientar a las mujeres sobre **programas y recursos** para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, y sensibilizar a hombres y mujeres en términos de igualdad de derechos y deberes.
- d. Crear y adecuar los mecanismos necesarios para la integración de la **transversalidad de la perspectiva de género en** sus actuaciones políticas.
- e. Establecer las condiciones de **formación y capacitación** del personal a su servicio.
- f. Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los **planes de igualdad** de mujeres y hombres destinados al personal a su servicio.
- g. Establecer y adecuar los recursos y servicios para la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**.
- h. Fomentar la **autonomía personal y económica** de las mujeres e impulsar el empleo femenino.
- i. Fomentar la **presencia de mujeres en los órganos de participación** y en los espacios de toma de decisiones.
- j. **Apoyar a los grupos feministas y a las entidades de defensa de los derechos de las mujeres**, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalización de género.
- k. Adecuar y mantener **estadísticas actualizadas** que permitan un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- l. Diseñar y aplicar **políticas destinadas a erradicar las desigualdades** y las explotaciones de las mujeres en todos los ámbitos locales de intervención.
- m. Cumplir cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente.

El artículo 8 establece que las entidades locales «se comprometerán a llevar a cabo las medidas oportunas para combatir los efectos negativos y los obstáculos que tienen las mujeres como consecuencia de las múltiples discriminaciones» e invita para ello a establecer **planes territoriales de carácter integral**.

Por último, queda nombrar la [Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a la Mujeres Víctimas de violencia en Aragón](#), a través de la que se intenta poner vías de solución a una de las formas más graves de discriminación de la mujer, la violencia de género. Su objetivo es la adopción de medidas integrales dirigidas a la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia ejercida sobre las mujeres, así como la protección, asistencia y seguimiento a las víctimas de violencia ejercida contra la mujer. Estas medidas son de aplicación a las mujeres que, dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón, sean víctimas de cualquiera de las formas de violencia recogidas en la Ley.

Un Plan abierto a la participación

El Plan Local de Igualdad de El Frago se elaboró a través de un proceso participativo en el que profesionales que trabajan en la zona, vecinas y vecinos aportaron sus opiniones, ideas, propuestas y demandas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres en este territorio. Este proceso fue posible gracias al apoyo económico y técnico de la Dirección General de Gobierno Abierto e Innovación Social del Gobierno de Aragón.

El proceso participativo arrancó con la **sesión informativa** el 9 de marzo de 2024 organizada en el marco de las jornadas Mullers d'a redolada. Esta sesión sirvió para poner en contexto el Plan Local de Igualdad, exponer la motivación del Ayuntamiento y explicar las fases del proceso participativo.

La **mesa técnica de profesionales** tuvo lugar el 11 de abril en la sede de la comarca de las Cinco Villas en Ejea de los Caballeros. Participaron personal técnico de servicios sociales y deportes de la propia comarca, representantes de ADEFO, CEOE, asociación empresarial Cinco Villas y la concejala de igualdad del Ayuntamiento de El Frago. En un primer momento estas profesionales esbozaron un diagnóstico de igualdad en torno a cuatro grandes ámbitos: mercado laboral, calidad de vida, participación y gobernanza y violencia de género. En la segunda mitad se propusieron medidas que daban respuesta a los problemas detectados en el diagnóstico.

El **taller abierto a la ciudadanía** tuvo lugar el 20 de abril en el Ayuntamiento de El Frago. Asistieron vecinas y vecinos de la localidad junto a la dinamizadora cultural del municipio. En la primera parte del taller se presentaron los resultados del diagnóstico realizado en la mesa técnica y se abrió un espacio para aportar sobre este análisis. La segunda parte se dedicó a buscar soluciones a los problemas detectados.



A través de estos dos espacios participativos se recabaron un total de **73 medidas de acción**, que fueron valoradas por la concejala de igualdad de El Frago en una **sesión de contraste** el 31 de mayo. El objetivo de esta sesión es decidir qué aportaciones se incorporan al Plan Local de Igualdad y cuáles no motivando la razón por la que se desestiman. Los criterios para hacer esta

valoración suelen ser técnicos, económicos, jurídicos y políticos, con el objetivo de conseguir un plan realista, sostenible y adaptado a las necesidades del territorio.

Esta valoración dio como resultado: 20 medidas aceptadas (27,4%), 22 aceptadas parcialmente (30,1%) y 31 no incorporadas (42,5%). Estas medidas se agruparon en 3 grandes ejes estratégicos, de los que se despliegan 9 objetivos y 27 medidas de acción.

El Plan Local de Igualdad de El Frago fue presentado públicamente el 19 de julio de 2024.



Toda la documentación del proceso de participación puede ser consultada en la web Aragón Gobierno Abierto¹.

¹ <https://gobiernoabierto.aragon.es/agoab/participacion/procesos/232478173000>

La igualdad entre mujeres y hombres en El Frago

Principales resultados del diagnóstico de igualdad²

Contexto demográfico

En estos últimos años El Frago está recuperando población. En 2022 hay empadronadas 117 personas, lo que supone un 9,3% más respecto a cinco años atrás. Por sexo, hay más hombres que mujeres.



Las nuevas familias que se han instalado en El Frago han hecho caer la edad media en 2,5 puntos respecto a 2017, principalmente debido a la llegada de menores, puesto que la población mayor sigue aumentando. En la actualidad hay una mayor proporción de niñas y mujeres mayores mientras que los hombres son numéricos y proporcionalmente superiores en el grupo de población central, entre los 20 y los 64 años.

	2012	2017	2022	Mujeres	Hombres
% de población de 0 a 19 años	7,3	2,8	5,1	7,0	4,1
% de población de 20 a 64 años	64,2	63,6	60,7	53,5	64,9
% de población de 65 y más años	28,4	33,6	34,2	39,5	31,1

Estos cambios poblacionales marcan nuevos retos al municipio y a la comarca:

- Los servicios públicos se encuentran orientados a una población envejecida y no se corresponden con este nuevo perfil de población, que también precisa de necesidades de apoyo (solicitantes del SAD, familias monoparentales, familias sin redes de apoyo...).
- Faltan recursos y servicios orientados a la infancia (p.e. pediatría, ludoteca, apoyo escolar...)

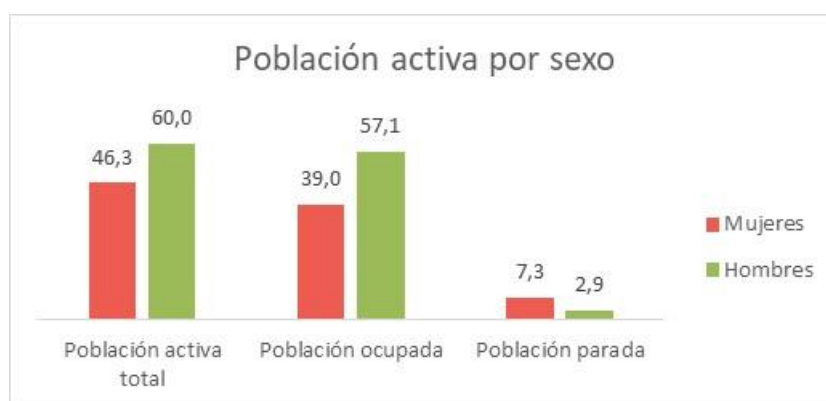
² Este diagnóstico se ha elaborado a partir de los resultados del proceso participativo a los que se han añadido algunos datos cuantitativos elaborados por el Instituto Aragonés de Estadística a partir del padrón municipal de habitantes. Se toman como años de referencia 2012, 2017 y 2022, último año del que hay publicados datos en el momento de elaboración de este documento.

- Los nuevos pobladores aportan un perfil multicultural y multirreligioso que hay que atender de cara a una convivencia basada en el respeto.
- Faltan vías de acogida y facilitación de los nuevos pobladores para que se impliquen en la vida social y cultural de El Frago.

En la cabecera de la Comarca, Ejea de los Caballeros, se centraliza la mayoría de los servicios públicos. Las dificultades para desplazarse dentro de la comarca, sin apenas opciones de transporte público, afectan a toda la población, aunque en mayor medida a las mujeres que, en muchos casos, no suelen disponer de carné de conducir. Esta situación se transversaliza a otros ámbitos como el acceso al mercado laboral y se agravaría en el caso de una situación de violencia de género, puesto que los servicios de atención y protección a víctimas se coordinan desde Ejea.

Mercado laboral

Las mujeres fragolinas se encuentran en mayor medida fuera del mercado de trabajo: las mujeres mantienen un porcentaje de población activa inferior al de los hombres, hecho que se agrava al haber una proporción mayor de mujeres paradas y menor de ocupadas³.



Las causas que provocan una menor empleabilidad de las mujeres son variadas:

Escasas posibilidades de empleo cualificado

- No retorno de mujeres con niveles alto de estudio.
- No hay personal cualificado disponible para tareas de cuidados

Barreras de acceso al empleo o a la formación para el empleo

- Requisitos que no se cumplen: inscripción INAEM, cualificación específica...
- Dificultades para desplazarse dentro de la Comarca

³ La población activa está compuesta por todos los habitantes en edad laboral que o bien trabajan en un empleo remunerado (población ocupada) o bien se hallan en búsqueda activa de empleo (población parada).

- Condiciones laborales (rotación por turnos)
- Trabajos masculinizados (agricultura, matadero, industria...).
- Hay posibilidades de formación online que evitan los desplazamientos, pero la brecha digital y la falta de recursos tecnológicos obstaculizan su utilización. También la falta de recorrido en la formación online que no consigue que sea un formato atractivo.

Programas de empleo que no se adaptan a la realidad comarcal

- Hay una demanda de empleo de baja cualificación
- Nichos de mercado existentes no cubiertos: cuidados, hostelería, turismo, comercio, construcción.

Peores condiciones laborales para las mujeres

- Falta de medidas de conciliación (contratos parciales).
- Salarios menos atractivos (p.e. plan corresponsables, SAD).

Estereotipos y roles de género asociados al mercado laboral

- Salario de las mujeres como complemento a los ingresos familiares
- Prioridad del carné de conducir y uso del coche en los hombres de la familia
- Dirección de empresas en manos de los hombres y puestos técnicos en las de las mujeres

A todas estas causas, se añade el papel que juegan las tareas domésticas y de cuidados (menores, mayores y personas dependientes) tradicionalmente relegadas a las mujeres; las dificultades para la conciliación, especialmente en familias monomarentales; y la falta de una verdadera corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Participación y gobernanza

Se detectan importantes sesgos de género en relación con la participación social, política y empresarial de mujeres y hombres.

Menor presencia de mujeres en espacios de toma de decisiones

- Escasa representación femenina en equipos de gobierno, administración, empresas y sociedad civil (áreas masculinizadas).
- Falta de conocimiento/uso de mecanismos de equilibrio como listas cremallera.
- La participación y el liderazgo femenino se limitan a ciertas temáticas (cuidados o cultura, pero no mercado laboral).
- Falta de iniciativa y candidaturas políticas lideradas por mujeres (diferencias entre pueblos pequeños y grandes o administraciones).

- Está normalizado que los espacios de decisiones sean espacios masculinizados, lo que no facilita el atrevimiento de las mujeres y tampoco se da el apoyo familiar necesario.

Participación social y comunitaria diferenciada

- La asociación muestra un fuerte liderazgo en la organización de eventos festivos, con una notable predominancia masculina en la toma de decisiones. Existe una oportunidad de mejora si se equilibra esta agenda con una mayor atención a las actividades cotidianas del pueblo, donde la participación femenina es más destacada.
- También se observa esta participación diferenciada en las competiciones deportivas: las mujeres generalmente están presentes en roles de apoyo y voluntariado, pero no compiten ni coordinan la actividad.
- La oferta cultural está copada por las mujeres. Se abre el cuestionamiento sobre cómo llegar a los hombres y cómo fomentar actividades que relacionen a unos y otras.
- Faltan espacios compartidos de mujeres y hombres, espacios sociales y culturales muy diferenciados. En general, se detecta una falta de espacios sociales, de convivencia comunitaria y de multiactividad.

La igualdad como un tema exclusivo de mujeres

- Los espacios de igualdad se entienden como exclusivos de mujeres. Es necesario incluir a los hombres en estos temas para que asuman responsabilidades.
- Falta discurso feminista. Es necesario cambiar el enfoque para poder modificar la mentalidad de algunos hombres, que no se sienta como un discurso frontal que enfrenta a mujeres y hombres.
- Falta concienciación de los hombres para acercar posturas muy contrapuestas.

Violencia de género

Según datos del registro comarcal, hay un repunte de casos de violencia de género en la zona. Sin embargo, los medios para garantizar la protección en un territorio tan extenso son insuficientes:

- En situaciones de urgencia, la disponibilidad de la Guardia civil es limitada
- No hay garantías en el cumplimiento de las órdenes de protección: faltan efectivos de la Guardia civil y el servicio Atenpro no siempre tiene cobertura en el municipio.
- Los servicios de prevención y atención a las víctimas están fuera de El Frago (alguien ha de acompañar a la víctima a poner la denuncia o a las visitas al juzgado).
- Dificultades para la atención temprana: modificación agenda trabajadora social, atención a menores...

- Desconocimiento de protocolos y recursos disponibles

Ante estos obstáculos, surge la inquietud por buscar soluciones comunitarias que puedan cubrir estas carencias. Los límites los marca el miedo y el desconocimiento a la hora de intervenir, la dificultad para garantizar confidencialidad, y la resistencia de la población a participar en actividades de sensibilización e información sobre el tema.

I Plan Local de Igualdad de El Frago

Objetivos y líneas estratégicas

El I Plan Local de Igualdad de El Frago tiene como finalidad avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres en el municipio dentro de los ámbitos competenciales que atañen a su Ayuntamiento.

Para ello es necesario corregir los desequilibrios de género detectados en el diagnóstico, lo que lleva a definir **9 objetivos** específicos agrupados en **3 líneas estratégicas**:

L1. FACILITAR EL ACCESO AL MERCADO LABORAL

Línea estratégica dirigida a ampliar las posibilidades de empleo y emprendimiento para mujeres de El Frago, principalmente desempleadas.

- 1.1. Informar sobre las posibilidades de empleo y formación para el empleo existentes en el territorio
- 1.2. Favorecer la creación de iniciativas económicas locales dirigidas a mujeres
- 1.3. Aumentar las oportunidades laborales a distancia

L2. GENERAR UNA COMUNIDAD IGUALITARIA Y CORRESPONSABLE

Línea estratégica que trabajará para fomentar la igualdad, la corresponsabilidad y la convivencia en El Frago.

- 2.1. Habilitar espacios de conciliación y convivencia
- 2.2. Sensibilizar a la población local en materia de igualdad
- 2.3. Recuperar recursos/servicios que han desaparecido

L3. REFORZAR EL PAPEL DEL AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD

Línea estratégica que pretende incrementar la presencia y actuación del ayuntamiento en la gobernanza de la igualdad entre mujeres y hombres.

- 3.1. Asegurar una mayor coordinación entre administraciones públicas
- 3.2. Sumar esfuerzos en la lucha contra la violencia de género
- 3.3. Apoyar la presencia de mujeres en los equipos de gobierno locales del entorno

Ámbito de aplicación

El I Plan Local de Igualdad de El Frago se aplica a la actuación municipal de este Ayuntamiento en el marco de sus competencias.

Entrará en vigor tras su aprobación en pleno ordinario/extraordinario a lo largo de 2024 y tendrá un periodo de vigencia de 3 años.

27 medidas para la igualdad

Para dar respuesta a los objetivos específicos del Plan Local de Igualdad se ha aprobado un paquete de 27 medidas para la igualdad, resultado del proceso de participación ciudadana llevado a cabo. El detalle de estas puede consultarse en el anexo 1.

L1. FACILITAR EL ACCESO AL MERCADO LABORAL	
Objetivos específicos	Medidas aprobadas
1.1. Informar sobre las posibilidades de empleo y formación para el empleo existentes en el territorio	MEDIDA 1.1.1. Canal de información sobre empleo en la web municipal MEDIDA 1.1.2. Asesoramiento y apoyo específico para mujeres desempleadas MEDIDA 1.1.3. Acciones informativas sobre programas de empleo MEDIDA 1.1.4. Formación a mujeres desempleadas para realizar trabajos de cuidados MEDIDA 1.1.5. Búsqueda de ayudas económicas para financiar el carné de conducir a mujeres desempleadas
1.2. Favorecer la creación de iniciativas económicas locales dirigidas a mujeres	MEDIDA 1.2.1. Creación de la marca «El Frago» para productos artesanos locales MEDIDA 1.2.2. Estudio de viabilidad para la puesta en marcha de una cooperativa local de mujeres
1.3. Aumentar las oportunidades laborales a distancia	MEDIDA 1.3.1. Difusión del espacio de coworking municipal MEDIDA 1.3.2. Formación dirigida a superar la brecha digital MEDIDA 1.3.3. Formación para la digitalización de las iniciativas locales

L2. GENERAR UNA COMUNIDAD IGUALITARIA Y CORRESPONSABLE	
Objetivos específicos	Medidas aprobadas
2.1. Habilitar espacios de conciliación y convivencia	MEDIDA 2.1.1. Acondicionamiento de un espacio para ludoteca MEDIDA 2.1.2. Contratación de personal para el espacio de ludoteca MEDIDA 2.1.3. Acuerdo con La Fragolina para la adecuación del «chiringuito» para usos comunitarios MEDIDA 2.1.4. Elaboración de un protocolo de acogida e integración desde una perspectiva de género
2.2. Sensibilizar a la población local en materia de igualdad	MEDIDA 2.2.1. Talleres de información y divulgación MEDIDA 2.2.2. Cupos de paridad en las actividades que se programen MEDIDA 2.2.3. Proyecto piloto de cambio de roles
2.3. Recuperar recursos/servicios que han desaparecido	MEDIDA 2.3.1. Reclamación del servicio de pediatría MEDIDA 2.3.2. Valoración de la viabilidad de reactivar servicios itinerantes perdidos

L3. REFORZAR EL PAPEL DEL AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD

Objetivos específicos	Medidas aprobadas
3.1. Asegurar una mayor coordinación entre administraciones públicas	MEDIDA 3.1.1. Promoción de una mesa comarcal que trabaje desde la perspectiva de género MEDIDA 3.1.2. Indagación sobre los servicios comarcales disponibles que pueden redundar en una mayor igualdad en El Frago MEDIDA 3.1.3. Reunión con los municipios vecinos para compartir buenas prácticas y establecer estrategias comunes
3.2. Sumar esfuerzos en la lucha contra la violencia de género	MEDIDA 3.2.1. Formación al equipo de gobierno local sobre violencia de género MEDIDA 3.2.2. Información sobre el protocolo comarcal de actuación ante situaciones de violencia de género MEDIDA 3.2.3. Facilitar el desplazamiento a Ejea a mujeres víctimas de violencia para acceder a los recursos comarcales de atención y protección
3.3. Apoyar la presencia de mujeres en los equipos de gobierno locales del entorno	MEDIDA 3.3.1. Mesa redonda con mujeres que ocupan cargos políticos en la Comarca MEDIDA 3.3.2. Visibilización de la presencia desigual de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones en coordinación con otras entidades comarcales

Seguimiento y evaluación del Plan

El seguimiento y la evaluación del Plan Local de Igualdad recaerán en la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento, que podrá apoyarse en personal técnico interno o externo para la elaboración de los informes técnicos de seguimiento y evaluación.

El **seguimiento** del Plan se llevará a cabo una vez al año. Su objetivo es obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas, detectar posibles obstáculos o dificultades en su implementación y realizar los ajustes necesarios. Para ello se elaborará un informe de seguimiento que observe para cada medida:

- Grado de desarrollo
- Medición de los indicadores de seguimiento
- Incidencias detectadas en su implementación
- Medidas correctoras adoptadas (si es el caso)

En función de los resultados del seguimiento, la Concejalía de Igualdad podrá realizar una **revisión** del Plan si apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. La revisión podrá conllevar la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan afectadas.

La **evaluación** del Plan Local de Igualdad se realizará en dos momentos, a la mitad de su periodo de ejecución y una vez finalizado. La evaluación ha de ser un análisis crítico del Plan en su conjunto y realizado a partir de tres enfoques: resultados, procesos e impactos.

La **evaluación de resultados** estará orientada a medir el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan. Responde a la pregunta *¿qué se ha hecho?*

La **evaluación de procesos** analizará las dificultades encontradas durante el proceso de implementación de las medidas. Responde a la pregunta *¿cómo se ha hecho?*

La **evaluación de impacto** analiza el grado de consecución de las líneas estratégicas y los objetivos establecidos. En definitiva, trata de averiguar si el Plan Local de Igualdad ha supuesto una transformación en la ciudadanía del El Frago y si ha logrado la reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico.

Los resultados de la evaluación se plasmarán en un informe de evaluación intermedia/final.

Calendarización de las medidas

	2024	2025	2026	2027	
FACILITAR EL ACCESO AL MERCADO LABORAL	MEDIDA 1.1.1. Canal de información sobre empleo en la web municipal				
	MEDIDA 1.1.2. Asesoramiento y apoyo específico para mujeres desempleadas				
	MEDIDA 1.1.3. Acciones informativas sobre programas de empleo				
	MEDIDA 1.1.4. Formación a mujeres desempleadas para realizar trabajos de cuidados				
	MEDIDA 1.1.5. Búsqueda de ayudas económicas para financiar el carné de conducir a mujeres desempleadas				
	MEDIDA 1.2.1. Creación de la marca «El Frago» para productos artesanos locales				
	MEDIDA 1.2.2. Estudio de viabilidad para la puesta en marcha de una cooperativa local de mujeres				
	MEDIDA 1.3.1. Difusión del espacio de coworking municipal				
	MEDIDA 1.3.2. Formación dirigida a superar la brecha digital				
	MEDIDA 1.3.3. Formación para la digitalización de las iniciativas locales				
GENERAR UNA COMUNIDAD IGUALITARIA Y CORRESPONSABLE	MEDIDA 2.1.1. Acondicionamiento de un espacio para ludoteca				
	MEDIDA 2.1.2. Contratación de personal para el espacio de ludoteca				
	MEDIDA 2.1.3. Acuerdo con La Fragolina para la adecuación del «chiringuito» para usos comunitarios				
	MEDIDA 2.1.4. Elaboración de un protocolo de acogida e integración desde una perspectiva de género.				
	MEDIDA 2.2.1. Talleres de información y divulgación				
	MEDIDA 2.2.2. Cupos de paridad en las actividades que se programen				
	MEDIDA 2.2.3. Proyecto piloto de cambio de roles				
	MEDIDA 2.3.1. Reclamación del servicio de pediatría				
	MEDIDA 2.3.2. Valoración de la viabilidad de reactivar servicios itinerantes perdidos				

	2024	2025	2026	2027	
REFORZAR EL PAPEL DEL AYUNTAMIENTO EN IGUALDAD	MEDIDA 3.1.1. Promoción de una mesa comarcal que trabaje desde la perspectiva de género				
	MEDIDA 3.1.2. Indagación sobre los servicios comarcales disponibles que pueden redundar en una mayor igualdad en El Frago				
	MEDIDA 3.1.3. Reunión con los municipios vecinos para compartir buenas prácticas y establecer estrategias comunes				
	MEDIDA 3.2.1. Formación al equipo de gobierno local sobre violencia de género				
	MEDIDA 3.2.2. Información sobre el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género existente en la comarca				
	MEDIDA 3.2.3. Facilitar el desplazamiento a Ejea a mujeres víctimas de violencia para acceder a los recursos comarcales de atención y protección				
	MEDIDA 3.3.1. Mesa redonda con mujeres que ocupan cargos políticos en la Comarca				
	MEDIDA 3.3.2. Visibilización de la presencia desigual de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones en coordinación con otras entidades comarcales				

ANEXO 1. Detalle de las medidas

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

MEDIDA 1.1.1. Canal de información sobre empleo en la web municipal

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.1. Informar sobre las posibilidades de empleo y formación para el empleo existentes en el territorio

Descripción

Activar una sección en la web del Ayuntamiento para incorporar información relacionada con el empleo y la formación para el empleo en la zona: ofertas de empleo, requisitos para acceder a programas de empleo específicos, posibilidades de formación, programas de formación...

Recursos asociados

Adaptación de la web para incorporar esta sección
Los contenidos serán actualizados con recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Periodo de ejecución

Segundo semestre 2024/primer semestre 2025

Indicadores de seguimiento

-N.º de anuncios publicados
-N.º de accesos a la web para consultar el apartado
-N.º de mujeres que han accedido a un puesto de trabajo o de formación para el empleo gracias a la información publicada en la web

MEDIDA 1.1.2. Asesoramiento y apoyo específico para mujeres desempleadas

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.1. Informar sobre las posibilidades de empleo y formación para el empleo existentes en el territorio

Descripción

A través de la Concejalía de Igualdad y la trabajadora social de zona se prestará un apoyo personalizado a mujeres desempleadas de El Frago que quieran acceder al mercado de trabajo para acompañarlas en su proceso de búsqueda de empleo.

Recursos asociados

Se utilizarán recursos propios
Colaboración con los Servicios Sociales de la Comarca

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento

-N.º de mujeres asesoradas

MEDIDA 1.1.3. Acciones informativas sobre programas de empleo

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.1. Informar sobre las posibilidades de empleo y formación para el empleo existentes en el territorio.

Descripción

Cuando se pongan en marcha programas de empleo en la Comarca que incidan en la empleabilidad de mujeres, se solicitará a la entidad que los gestiona (ADEFO, CEOE, Cruz Roja...) que se acerque a El Frago para dar una información más detallada y cercana, siempre que haya interés por parte de las mujeres.

Recursos asociados

Se utilizarán recursos propios
Colaboración con entidades de la zona promotoras de programas de empleo

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento

-N.º de charlas organizadas.
-N.º de mujeres asistentes a la charla.
-% de mujeres respecto al total de asistentes.
-N.º de mujeres que optan al programa de empleo.

MEDIDA 1.1.4. Formación a mujeres desempleadas para realizar trabajos de cuidados

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.1. Informar sobre las posibilidades de empleo y formación para el empleo existentes en el territorio

Descripción

Existe una demanda de empleo no cubierta en la zona para realizar trabajo de cuidados. La idea es facilitar la formación necesaria a mujeres de El Frago para que puedan desempeñar profesionalmente estas tareas.

Recursos asociados

Recursos propios
Coordinación con entidades formativas

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento

-N.º de mujeres formadas
-N.º de mujeres que han accedido a un puesto de trabajo de cuidados después de asistir a esta formación

MEDIDA 1.1.5. Búsqueda de ayudas económicas para financiar el carné de conducir a mujeres desempleadas

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.1. Informar sobre las posibilidades de empleo y formación para el empleo existentes en el territorio.

Descripción

Búsqueda de subvenciones, ayudas o programas que puedan ayudar a cubrir el coste de la formación del carné de conducir a mujeres desempleadas para facilitar su acceso al mercado laboral.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento

-N.º de mujeres que han logrado costear la formación del carné de conducir

MEDIDA 1.2.1. Creación de la marca «El Frago» para productos artesanos locales.

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.2. Favorecer la creación de iniciativas económicas locales dirigidas a mujeres

Descripción

Diseño y promoción de una marca comercial propia que identifique a los productos artesanos producidos en El Frago como medio para apoyar las iniciativas económicas locales lideradas por mujeres.

Recursos asociados

Diseño de imagen

Responsables de la ejecución

Concejalía de igualdad

Fechas de implementación

2026/2027

Indicadores de seguimiento

-N.º de iniciativas locales que hacen uso de la marca y de estas cuántas lideradas por mujeres

MEDIDA 1.2.2. Estudio de viabilidad para la puesta en marcha de una cooperativa local de mujeres

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.2. Favorecer la creación de iniciativas económicas locales dirigidas a mujeres

Descripción

Hacer una valoración económica, técnica y social para poner en marcha una cooperativa en la localidad. Será necesario realizar una consulta a las mujeres de El Frago para valorar el interés y la sostenibilidad real del proyecto.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Segundo semestre 2025

Indicadores de seguimiento

-N.º de mujeres consultadas

-N.º de mujeres interesadas en formar parte de la cooperativa

MEDIDA 1.3.1. Difusión del espacio de coworking municipal.

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.3. Aumentar las oportunidades laborales a distancia

Descripción

Dar a conocer el coworking habilitado por el ayuntamiento como un espacio que puede facilitar el teletrabajo y otras oportunidades de empleo y formación para el empleo a distancia.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Segundo semestre 2024/primer semestre 2025

Indicadores de seguimiento

-N.º de personas que han solicitado el uso del coworking según finalidad del uso y desagregadas por sexo

-% de mujeres sobre el total de personas que han solicitado el espacio

MEDIDA 1.3.2. Formación dirigida a superar la brecha digital.

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.3. Aumentar las oportunidades laborales a distancia

Descripción

Organización de talleres de carácter formativo sobre contenidos digitales como uso del certificado digital, uso de aplicaciones informáticas... Principalmente pensada para mujeres mayores.

Recursos asociados

Persona que imparta el taller

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan (en función subvenciones)

Indicadores de seguimiento

- N.º de mujeres que han participado en los talleres por edad
- % de mujeres respecto al total de las personas que han participado en los talleres

MEDIDA 1.3.3. Formación para la digitalización de las iniciativas locales.

Línea estratégica

L1. Facilitar el acceso al mercado laboral

Objetivo específico

1.3. Aumentar las oportunidades laborales a distancia

Descripción

Talleres o charlas informativas que den respuesta a las necesidades que puedan tener las iniciativas económicas locales (hostelería, comercio...) para ampliar sus negocios al mundo virtual (reservas online, compras online...)

Recursos asociados

Comunicar en la web el servicio e informar acciones en la comarca disponibles (Adefo Cinco Villas)

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad / Empleo

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento

- N.º de acciones realizadas.
- N.º de personas asistentes desagregadas por sexo
- % de mujeres respecto al total de las personas asistentes

L2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

MEDIDA 2.1.1. Acondicionamiento de un espacio para ludoteca.

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.1. Habilitar espacios de conciliación y convivencia

Descripción

Acondicionamiento de un espacio en la localidad para que pueda ponerse en marcha un servicio de ludoteca que alivie las necesidades de conciliación de las familias fragolinas.

Recursos asociados

A confirmar en el momento de la actuación

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Curso escolar 2024-2025

Indicadores de seguimiento

- Grado de desarrollo de la medida

MEDIDA 2.1.2. Contratación de personal para el espacio de ludoteca

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.1. Habilitar espacios de conciliación y convivencia

Descripción

Solicitud a la Comarca de las Cinco Villas ayuda económica a través de las líneas de financiación a los municipios para la contratación de una persona para atender el espacio habilitado como ludoteca.

Recursos asociados

Recursos propios
Financiación a través de la Comarca

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

2025

Indicadores de seguimiento

-Grado de ejecución de la medida

MEDIDA 2.1.3. Acuerdo con La Fragolina para la adecuación del «chiringuito» para usos comunitarios.

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.1. Habilitar espacios de conciliación y convivencia

Descripción

Llegar a un acuerdo con la asociación que gestiona el «chiringuito» para habilitarlo como un espacio comunitario que dé opciones para la convivencia vecinal y la conciliación.

Recursos asociados

Recursos propios
Términos del acuerdo con la Fragolina

Responsables de la ejecución

Concejalías de Cultura, Educación e Igualdad

Fechas de implementación

Segundo semestre 2024/primer semestre 2025

Indicadores de seguimiento

-Grado de ejecución de la medida

MEDIDA 2.1.4. Elaboración de un protocolo de acogida e integración desde una perspectiva de género

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.1. Habilitar espacios de conciliación y convivencia

Descripción

Reflexión conjunta entre ayuntamiento y ciudadanía que dé como resultado la definición de un protocolo de acogida e integración en el que la perspectiva de género esté transversalizada.

Recursos asociados

Recursos propios.

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

2025

Indicadores de seguimiento

-Hombres y mujeres implicados en la elaboración del protocolo
-% de mujeres respecto al total de personas implicadas

MEDIDA 2.2.1. Talleres de información y divulgación

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.2. Sensibilizar a la población en materia de igualdad

Descripción

Seleccionar contenidos formativos en materia de igualdad de interés para la ciudadanía para que sean impartidos por la persona contratada por el ayuntamiento para este fin.

Recursos asociados

Formadora

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

2024 / 2025

Indicadores de seguimiento

-N.º de talleres impartidos
-N.º de mujeres y hombres asistentes
-% de mujeres respecto al total de asistentes

MEDIDA 2.2.2. Cupos de paridad en las actividades que se programen

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.2. Sensibilizar a la población en materia de igualdad

Descripción

Identificar desequilibrios de género en la organización y realización de actividades lúdicas, culturales y educativas en el pueblo. Fomentar la participación del género menos representado para sensibilizar a la población sobre la igualdad.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento

-N.º de mujeres y hombres en actividades programas en las que se han incorporado los cupos de paridad.

MEDIDA 2.2.3. Proyecto piloto de cambio de roles

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.2. Sensibilizar a la población en materia de igualdad

Descripción

Sensibilizar a la población sobre la igualdad de género mediante la participación en roles no tradicionales. Fomentar la participación de mujeres en actividades tradicionalmente masculinas, como la caza o trabajo en el campo, e incentivar la participación de hombres en actividades tradicionalmente femeninas, como la pintura de piedras o taller de grabado.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan, con especial incidencia en las campañas del Día de la Mujer y 2N

Indicadores de seguimiento

-N.º de mujeres y hombres involucrados en el proyecto

MEDIDA 2.3.1. Reclamación del servicio de pediatría

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.3. Recuperar recursos/servicios que han desaparecido

Descripción

Conjunto de acciones dirigidas a recuperar el servicio de pediatría, especialmente relevante en la actualidad debido al incremento de menores que residen en El Frago.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Servicios Sociales - Ayuntamiento

Fechas de implementación

Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento

-N.º de acciones llevadas a cabo

MEDIDA 2.3.2. Valoración de la viabilidad de reactivar servicios itinerantes perdidos

Línea estratégica

2. Generar una comunidad igualitaria y corresponsable

Objetivo específico

2.3. Recuperar recursos/servicios que han desaparecido

Descripción

Estudiar la viabilidad de recuperar algunos servicios itinerantes que han dejado de prestarse en El Frago como los de peluquería, podología o frutería.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Servicios Sociales

Fechas de implementación

2025

Indicadores de seguimiento

- Grado de ejecución de la medida

L3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad

MEDIDA 3.1.1. Promoción de una mesa comarcal que trabaje desde la perspectiva de género.

Línea estratégica

3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad

Objetivo específico

3.1. Asegurar una mayor coordinación entre administraciones públicas

Descripción

Acordar con la Comarca de las Cinco Villas un grupo de trabajo mixto en el que se puedan abordar diferentes temas siempre desde una perspectiva de género.

Recursos asociados

Recursos propios
Personal técnico de la Comarca

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

Primer semestre cada año a partir de 2025

Indicadores de seguimiento

-N.º de reuniones llevadas a cabo
-N.º de mujeres y hombres participantes
-% de mujeres respecto al total

MEDIDA 3.1.2. Indagación sobre los servicios comarcales disponibles que pueden redundar en una mayor igualdad en El Frago

Línea estratégica

3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad

Objetivo específico

3.1. Asegurar una mayor coordinación entre administraciones públicas

Descripción

Conocer los servicios y recursos que la Comarca de las Cinco Villas ofrece a los pequeños municipios para poder aprovecharlos en mayor medida.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

2024/2025

Indicadores de seguimiento

-N.º recursos y servicios solicitados a la Comarca dirigidos a la igualdad

MEDIDA 3.1.3. Reunión con los municipios vecinos para compartir buenas prácticas y establecer estrategias comunes

Línea estratégica

3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad

Objetivo específico

3.1. Asegurar una mayor coordinación entre administraciones públicas

Descripción

Convocar reunión con los municipios cercanos para compartir miradas, prácticas y estrategias en torno a la igualdad.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

2026

Indicadores de seguimiento

-Nº de municipios participantes.

-N.º de personas asistentes a la reunión desagregadas por sexo.

MEDIDA 3.2.1. Formación al equipo de gobierno local sobre violencia de género

Línea estratégica

3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad

Objetivo específico

3.2. Sumar esfuerzos en la lucha contra la violencia de género

Descripción

Organización de una formación sobre violencia de género dirigida a la alcaldía y las concejalías del ayuntamiento.

Recursos asociados

Formadora (Mirar con la Federación Aragonesa Municipios, Comarcas y Provincias)

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

2026

Indicadores de seguimiento

- N.º de horas formativas
- N.º de asistentes desagregado por sexo
- N.º de mujeres asistentes respecto al total de mujeres en el equipo del gobierno
- N.º de hombres asistentes respecto al total de hombres en el equipo del gobierno

MEDIDA 3.2.2. Información sobre el protocolo comarcal de actuación ante situaciones de violencia de género.

Línea estratégica

3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad

Objetivo específico

3.2. Sumar esfuerzos en la lucha contra la violencia de género

Descripción

El equipo de gobierno se informará del protocolo de actuación existente en la Comarca para conocer bien los pasos a dar en el caso de que surja un caso de violencia de género en el municipio.

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad y de Servicios Sociales

Fechas de implementación

Segundo semestre 2024

Indicadores de seguimiento

- N.º de mujeres informadas respecto al total de mujeres en el equipo del gobierno
- N.º de hombres informados respecto al total de hombres en el equipo del gobierno

MEDIDA 3.2.3. Facilitar el desplazamiento a Ejea a mujeres víctimas de violencia para acceder a los recursos comarcales de atención y protección

Línea estratégica

3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad

Objetivo específico

3.2. Sumar esfuerzos en la lucha contra la violencia de género

Descripción

Buscar soluciones para garantizar que, en caso de una situación de violencia de género en la localidad, la víctima pueda desplazarse hasta la cabecera de comarca para acceder a todos los servicios y recursos de atención y protección (poner una denuncia, recibir atención psicológica...).

Recursos asociados
Recursos propios
Responsables de la ejecución
Concejalía de Igualdad
Fechas de implementación
Durante toda la vigencia del Plan
Indicadores de seguimiento
-N.º de veces que se ha solicitado la ayuda

MEDIDA 3.3.1. Mesa redonda con mujeres que ocupan cargos políticos en la Comarca
Línea estratégica
3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad
Objetivo específico
3.3. Apoyar la presencia de mujeres en los equipos de gobierno locales del entorno
Descripción
Organizar desde la Concejalía de Igualdad un encuentro entre mujeres con cargos políticos en la Comarca para compartir los obstáculos que siguen encontrando en su papel como políticas y buscar soluciones. El encuentro tendrá carácter público (formato de mesa redonda) para dar una mayor visibilidad a estas situaciones.
Recursos asociados
Recursos propios
Responsables de la ejecución
Concejalía de Igualdad
Fechas de implementación
2025 / 2026
Indicadores de seguimiento
-N.º de mujeres participantes -N.º de personas asistentes a la mesa redonda desagregado por sexo

MEDIDA 3.3.2. Visibilización de la presencia desigual de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones en coordinación con otras entidades comarcales
Línea estratégica
3. Reforzar el papel del ayuntamiento en materia de igualdad
Objetivo específico
3.3. Apoyar la presencia de mujeres en los equipos de gobierno locales del entorno

Descripción

Acordar con otras entidades comarcales (ADEFO, CEOE, Cruz Roja, Comarca...) un compromiso para visibilizar el desequilibrio en el número de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones, tanto públicos como privados, del territorio utilizando para ello diferentes medios, espacios, canales...

Recursos asociados

Recursos propios

Responsables de la ejecución

Concejalía de Igualdad

Fechas de implementación

2025

Indicadores de seguimiento

- N.º entidades que adquieren el compromiso
 - N.º de mujeres y hombres que se comprometen
-