

III PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA.

2024/2027



Hacienda electrónica
local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

NIF/CIF

P1402100J

FECHA Y HORA

29/01/2024 13:18:36 CET

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.cordoba.es>

Índice

Presentación.....	1
Introducción.....	2
III Plan Transversal de Género del Ayuntamiento de Córdoba.....	2
Antecedentes.....	2
Principios rectores.....	3
Metodología que se ha llevado a cabo.....	4
Ejes y objetivos estratégicos del Plan.....	5
Eje 1: Ciudad libre de violencia hacia la mujer.....	5
Fundamentación.....	5
Objetivos específicos y medidas del eje 1.....	7
Eje 2: Ciudad cuidadora corresponsable.....	10
Fundamentación.....	10
Objetivos específicos y medidas del eje 2.....	11
Eje 3: Ciudad participativa en igualdad.....	13
Fundamentación.....	13
Objetivos específicos y medidas del eje 3.....	14
Eje 4: Gobernanza con enfoque de género.....	16
Fundamentación.....	16
Objetivos específicos y medidas del eje 4.....	17
Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.....	18
Sistema de seguimiento.....	18
Evaluación del Plan.....	22
Indicadores de evaluación.....	22
Temporización.....	23
Vigencia del Plan.....	24
ANEXOS.....	25
Ampliación de la normativa de aplicación.....	25
Glosario de términos.....	28
Modelo de indicadores de evaluación.....	30



Presentación.

El Ayuntamiento de Córdoba, como entidad de carácter local, continua en su apuesta por transferir a sus políticas activas las líneas estratégicas de actuación establecidas desde la Unión Europea y las administraciones nacional y autonómica, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de todas las personas que habitan en nuestra Ciudad y a los que presta sus servicios. La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal de forma transversal es uno de los medios que contribuyen a alcanzar este fin.

Por ello, se entendió como necesaria la elaboración de un III Plan Transversal de género en el Ayuntamiento de Córdoba, garantizando el diseño de acciones y medidas con la implicación de toda la estructura municipal, evaluación de resultados, con la correspondiente propuesta de: continuidad, redefinición y/o inclusión de nuevas medidas que se considerasen pertinentes.

A través de un proceso participativo tanto de los diferentes servicios municipales como del movimiento asociativo de la ciudad a través del Consejo Municipal de las Mujeres, se ha culminado la redacción del III Plan Transversal de Género, lo que corresponde a la primera fase del proceso previsto.

La segunda fase consistirá en la Implementación del Plan Transversal de Género, del Plan de comunicación Interna y externa, la formación y sensibilización al personal técnico municipal, la elaboración de instrumentos y herramientas para seguimiento y evaluación del proceso de implementación, así como las propuestas para introducción de medidas correctoras con la participación de actores municipales.

En una tercera fase se procederá a la evaluación de impacto de género de las medidas implementadas, del funcionamiento de las estructuras organizativas e instrumentos y herramientas, propuestas de mejora, si procede, e introducción de medidas nuevas o adaptación de las existentes, adaptación de modelos, revisión de indicadores y otras medidas de evaluación.

El III Plan Transversal de Género de la ciudad de Córdoba es el documento de orientación estratégica de la política municipal para la Igualdad de Género, y contiene los procesos a desarrollar para el periodo 2024-2027.

Contiene 4 grandes ejes para la igualdad de género que inspiran los 4 objetivos estratégicos a conseguir mediante 46 Objetivos específicos; cuyo desarrollo se operativiza mediante de 52 medidas de actuación.

Establece la realización de planes anuales coincidiendo con anualidad de la aprobación de los presupuestos municipales.

Este Plan Transversal de Género del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba se inscribe y fundamenta en el marco legislativo, tanto internacional, estatal como autonómico, que implican a todas las administraciones públicas en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

1



Hacienda electrónica
local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.cordoba.es>

NIF/CIF

P1402100J

FECHA Y HORA

29/01/2024 13:18:36 CET

Introducción.

El III Plan Transversal de Género del Ayuntamiento de Córdoba que se presenta en este documento, tiene como finalidad dar continuidad a toda la estrategia de acción que desde el 2005 se viene desarrollando en Córdoba, para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la ciudad.

Al igual que los dos anteriores planes, este documento se presenta como una guía de orientación estratégica para que todas las políticas municipales dirigidas a la ciudadanía y a la mejora de su bienestar, estén diseñadas desde una perspectiva de género que garantice que el disfrute de dicho bienestar se dé por igual tanto en mujeres y hombres.

Si bien es cierto que hay que reconocer que desde que se elaboró el I Plan Transversal de Género en 2005, la ciudad de Córdoba ha ido avanzando a pasos agigantados para que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea el eje vertebrador de toda la dinámica organizativa de la ciudad y su ciudadanía, aún queda mucho por andar:

- Afianzando todas las actuaciones en la materia que ya se han normalizado en la vida de la ciudad.
- Implementando nuevas actuaciones que prevengan cualquier situación de desigualdad entre mujeres y hombres y por supuesto, que prevenga cualquier tipo de violencia de género.
- Incorporando el liderazgo de los hombres en la necesidad de construir una ciudad igualitaria, corresponsable y libre de violencias hacia la mujer.

El III Plan Transversal de Género del Ayuntamiento de Córdoba se presenta como un plan de acción y tiene un carácter eminentemente externo, es decir, está dirigido a la ciudadanía, enmarcándose dentro de las políticas públicas que una administración debe poner en marcha, para la consecución real de dicho principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, abarca todo una serie de ejes estratégico, objetivos y medidas que tienen como finalidad guiar, con perspectiva de género, al Ayuntamiento de Córdoba en la aplicación de todas sus políticas públicas.

III Plan Transversal de Género del Ayuntamiento de Córdoba

Antecedentes.

En marzo de 2005, se aprobó en sesión plenaria el [I Plan Transversal de Género](#) del Ayuntamiento de Córdoba. Dicho Plan partió de la voluntad del consistorio de ir dando los pasos necesarios para que el principio de igualdad entre mujeres y hombres fuera el principio rector de todas las acciones dirigidas a organizar la vida de la ciudad en todos sus ámbitos y cumplir así con la normativa de una nueva ley de ese mismo año, [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#).

Esta ley tuvo como objeto el establecimiento de los principios generales que debían regir las actuaciones de todos los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así



como regular también las actuaciones encaminadas a promover y garantizar a igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, poniendo especial atención en la promoción del empoderamiento personal de las mujeres, su autonomía, la mejora de su posición social, económica y política y por supuesto, en la eliminación de cualquier tipo de discriminación y desigualdad por razones de sexo.

Fue en este contexto, donde el Ayuntamiento de Córdoba se puso a caminar para la consecución de una ciudad igualitaria con la colaboración y participación directa del CMM (Consejo Municipal de las Mujeres), anticipándose a los que posteriormente sería desarrollado en la legislación Nacional y Autonómica Vigente ([Art. 78 de Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#) y el [Art. 55 de Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía](#)).

Desde el 2005 se fue ratificando la vigencia del I Plan, dado su carácter innovador, hasta el 2019 donde se inició el proceso para la elaboración del [II Plan Transversal de Género](#), introduciendo nuevos objetivos y medidas relativas a las necesidades que se iban evidenciando en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. También en este II Plan, el Ayuntamiento de Córdoba contó con la participación activa del CMM.

Por último, a finales de 2022 y tras la evaluación del II Plan, se evidenció que si bien la valoración general fue bastante positiva, se hacía necesario incorporar en el siguiente un conjunto de indicadores de evaluación y de resultados esperados que facilitara mejor su seguimiento y evaluación con el fin de medir de la forma más concreta posible, el impacto que el nuevo Plan tendrá sobre la ciudad y su ciudadanía, así como el diseño de un programa formativo dirigido a la totalidad del personal trabajador, incluyendo a las Empresas Municipales y del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba. con el fin de garantizar un mayor grado de implementación de las medidas diseñadas, iniciándose así en enero de 2023, el proceso para la elaboración del **III Plan Transversal de Género** del Ayuntamiento de Córdoba.

Principios rectores.

Cada uno de los ejes de actuación, así como sus objetivos y medidas y la metodología para implementarlos, estarán regidos por los siguientes principios rectores:

- 1. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:** lo que implica incidir sobre cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, que se esté produciendo por razones de sexo en cualquier ámbito de la sociedad.
- 2. Transversalidad de género:** lo que implica aplicar de forma activa una perspectiva de género, es decir, tener en cuenta por igual tanto las necesidades de las mujeres como de los hombres, a la hora de adoptar y ejecutar cualquier política pública, así como en el desarrollo de cualquier tipo de actividad municipal.
- 3. Eliminación de estereotipos y roles de género:** dado que es uno de los principales obstáculos que impide el desarrollo pleno de las aspiraciones y capacidades individuales de mujeres y hombres.
- 4. Corresponsabilidad:** lo que implica poner en valor el trabajo compartido de los cuidados, que permita la conciliación personal, familiar y laboral tanto de mujeres como de hombres.
- 5. Respeto a la diversidad:** lo que implica tener en cuenta las necesidades e intereses individuales y colectivos tanto de mujeres como de hombres.



- 6. Adopción de acciones positivas transitorias:** destinadas a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres detectadas.
- 7. Participación activa:** lo que implica tener en cuenta a todas las organizaciones y entidades de la ciudad, así como a la ciudadanía en general en la toma de decisiones referentes a la organización de la sociedad.
- 8. Coordinación:** entre todas las áreas, Delegaciones, Organismos Autónomos y Empresas Públicas, así como con el Consejo Municipal de las Mujeres y otras entidades del tercer sector que trabajen en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia hacia la mujer.

Metodología que se ha llevado a cabo.

Para garantizar que el III Plan Transversal de Género del Ayuntamiento de Córdoba fuera el resultado de un proceso democrático y se garantizara la inclusión de la voz y opinión tanto de las mujeres como de los hombres de Córdoba, la metodología de elaboración del nuevo Plan, tuvo un carácter plenamente participativo liderado por la Delegación de Igualdad.

Se celebró un **primer proceso participativo** el 16 de marzo de 2023, donde se invitó a todas las asociaciones, entidades y grupos políticos pertenecientes al Consejo Municipal de las Mujeres (CMM), para que pudieran hacer las aportaciones que consideran oportunas a la hora de elaborar el nuevo Plan.

También se tuvo en cuenta las voces y necesidades de otras entidades y organizaciones ciudadanas de la ciudad que, sin pertenecer al CMM, trabajan en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o en materia de violencia hacia la mujer, las cuales, a través de la puesta en marcha de un **segundo proceso participativo** llevado a cabo durante el mes de abril de 2023 a través de un cuestionario on line, pudieran expresar sus propias necesidades en la materia y que estas fueran tenidas en cuenta también a la hora de elaborar el nuevo Plan.

Tras la celebración de un **tercer proceso participativo** el 12 de mayo de 2023 y las entrevistas que se mantuvieron con distintas Delegaciones, Empresas Públicas y Organismos Autónomos del Ayuntamiento para tener en cuenta también sus aportaciones al Plan, así como sus posibles competencias en la implementación de este, el resultado final fue el **diseño consensuado** de un total de **52 medidas**, estructuradas a partir de **4 ejes estratégicos de actuación**:

1. Ciudad libre de violencia hacia la mujer.
2. Ciudad cuidadora corresponsable.
3. Ciudad participativa en igualdad.
4. Gobernanza con enfoque de género.

Ejes y objetivos estratégicos del Plan.

El III Plan Transversal de Género del Ayuntamiento de Córdoba, se articula en torno a 4 ejes estratégicos de actuación, los cuales se concretan a partir de 4 objetivos estratégicos:

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	Promocionar una ciudad libre de cualquier forma de violencia hacia la mujer, promoviendo el derecho de mujeres y niñas a desarrollar sus proyectos de vida con toda la dignidad y respeto que se merecen como personas, desterrando al mismo tiempo el modelo tradicional de masculinidad que sitúa a los hombres y a los niños como responsables directos de este tipo de violencia y poniendo en valor un modelo de masculinidad, libre también de los efectos restrictivos y nocivos de la socialización del género que sostiene la violencia hacia la mujer.
CIUDAD CUIDADORA CORRESPONSABLE	Facilitar la construcción de una ciudad que ponga el cuidado de la vida en el centro de su dinámica organizacional, es decir, promocionar una ciudad accesible para toda su ciudadanía, independientemente de la etapa de la vida o circunstancias en la que se encuentre cada persona, garantizando que la responsabilidad de dichos cuidados recaiga de forma igualitaria y equitativa tanto en hombres como en mujeres.
CIUDAD PARTICIPATIVA EN IGUALDAD	Impulsar una participación activa de toda la ciudadanía en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, incidiendo especialmente sobre los obstáculos que impida el ejercicio de este derecho a mujeres y niñas.
GOBERNANZA CON ENFOQUE DE GÉNERO	Incluir la perspectiva de género en todas las actuaciones y políticas locales del Ayuntamiento, para contribuir a la construcción del Buen Gobierno, tal y como recoge en el art. 15 de Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

5

Cada una de estos 4 ejes estratégicos, se articulan en torno a una serie de medidas operativas definidas a través de sus objetivos específicos, así como de las áreas, Delegaciones, Organismos Autónomos o Empresas Públicas con competencia en la implementación de dichas medidas.

Este sistema de gestión del Plan, además de reforzar el compromiso del Ayuntamiento de Córdoba en la promoción del principio de igualdad y equidad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia hacia la mujer en la dinámica organizacional de la vida de la ciudad, sirve para maximizar el impacto de cada una de las medidas sobre la ciudadanía de Córdoba, distribuyendo las responsabilidades competenciales desde un trabajo en red.

Eje 1: Ciudad libre de violencia hacia la mujer.

Fundamentación.

Si bien es cierto que se ha avanzado mucho en la consecución de la igualdad y equidad de oportunidades entre mujeres y hombres, la violencia hacia la mujer sigue siendo una gran lacra que afecta a la sociedad.



Hacienda electrónica
local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

NIF/CIF

P1402100J

FECHA Y HORA

29/01/2024 13:18:36 CET

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.cordoba.es>

La violencia hacia la mujer se alza como una de las principales violaciones de los DDHH de mujeres y niñas, impidiendo sus derechos fundamentales como son el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y psicológica, el derecho a la salud y el derecho a no sufrir ningún trato denigrante. Por ello, se hace fundamental empoderar al conjunto de mujeres y niñas para la prevención de cualquier forma de violencia que puedan sufrir.

Por otro lado, si bien las mujeres y niñas son las víctimas directas de este tipo de violencia, no se puede dejar de obviar que los hombres y niños también lo son de una forma indirecta. Por ello, el presente Plan no solo está enfocado a prevenir que mujeres y niñas sufran algún tipo de violencia, sino también y no menos importante, a impulsar nuevos modelos masculinos caracterizados por actitudes y prácticas más igualitarias basadas en el respeto entre ambos sexos, tanto en el ámbito de lo privado como en lo público.

Por ello, es importante también poner en cuestionamiento y revisar el modelo masculino tradicional, donde hombres y niños fueron socializados en una serie de estereotipos de género que los lleva también a ser víctimas de sexismo, promocionando un modelo de hombre al margen del universo de la expresión libre de la afectividad y limitándolo a la expresión de comportamientos hostiles y/o agresivos.

La erradicación de la violencia hacia la mujer pasa también porque hombres y niños, se alejen de cualquier conducta de riesgo que contribuya al desarrollo de un potencial maltratador y fomenten conductas que apuesten por la expresión libre de sus sentimientos y el cuidado y respeto de la persona independientemente de su sexo y por supuesto a dejar de tolerar y justificar cualquier forma de violencia hacia la mujer.

En este contexto y ante el panorama actual en materia de violencia hacia la mujer, el Ayuntamiento de Córdoba debe promover todo tipo de actuaciones enfocadas a:

- Prevenir y detectar de forma temprana, cualquier forma de violencia hacia la mujer.
- Garantizar los recursos necesarios para asegurar la atención integral tanto de las mujeres víctimas como de sus hijos e hijas menores también víctimas, que garanticen la reparación de los daños sufridos.
- Promover un modelo de relaciones entre mujeres y hombres basado en el respeto a la dignidad de la persona independientemente de su sexo.

Por ello, se hace necesario ampliar la mirada de la violencia hacia la mujer, más allá de la que se produce en el ámbito de la pareja o expareja, y prestar especial atención a la erradicación y prevención otras formas de violencia hacia la mujer como son:

- La doble discriminación (mujeres con discapacidad, minorías étnicas y/o religiosas, etc.).
- Explotación sexual de las mujeres.
- Sumisión química.
- Mutilaciones a mujeres.
- Pornografía y violencia hacia la mujer.
- Prevención de la violencia hacia la mujer en redes sociales.
- Micromachismos.



Objetivos específicos y medidas del eje 1.

EJE ESTRATÉGICO 1: CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	ÓRGANOS RESPONSABLES
Sensibilizar a la población en general sobre las diferentes violencias hacia la mujer.	1.1. Celebración de todo tipo de acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general sobre el estudio e investigación de las diferentes violencias hacia las mujeres y sus manifestaciones en Córdoba.	Todas las Delegaciones.
	1.2. Campañas publicitarias en el transporte público sobre sensibilización en violencia de género.	AUCORSA.
Identificar y modificar comportamientos y conductas en hombres, susceptibles de derivar en perfiles de agresores y/o maltratadores.	1.3. Celebración de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a hombres para la identificación de comportamientos machistas hacia la mujer.	Delegación de Igualdad. Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Mayores. Delegación de Juventud. Delegación de Participación Ciudadana.
Conocer modelos alternativos de masculinidades para la prevención de la violencia hacia la mujer.	1.4. Puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a niños y hombres para el aprendizaje de modelos alternativos de masculinidades libres de violencias hacia la mujer.	Delegación de Igualdad. Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Mayores. Delegación de Juventud. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Servicios Sociales.
Capacitar a mujeres y niñas para que aprendan a identificar comportamientos y conductas estereotipadas que les hagan ser susceptibles de sufrir cualquier tipo de violencia.	1.5. Puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a niñas y mujeres para la identificación y prevención de sufrir cualquier tipo de violencia.	Delegación de Igualdad. Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Juventud. Delegación de Cultura. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Servicios sociales. Delegación de Mayores.
Aprender a identificar la violencia hacia la mujer en mujeres especialmente vulnerables (mujeres con discapacidad, mujeres mayores, minorías étnicas, etc.).	1.6. Formación dirigida a personal trabajador del Ayuntamiento que trabaje de cara al público, para la identificación de posibles víctimas especialmente vulnerables de violencia hacia la mujer.	Departamento de formación de RRHH. Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Inclusión y Accesibilidad. Delegación de Mayores.

7



Hacienda electrónica
local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.cordoba.es>

NIF/CIF

P1402100J

FECHA Y HORA

29/01/2024 13:18:36 CET

<p>Aprender a identificar situaciones de violencia hacia la mujer en espacios de ocio nocturno.</p>	<p>1.7. Formación dirigida a profesionales de hostelería y ocio nocturno, para la identificación de violencias hacia la mujer.</p>	<p>Delegación de Igualdad. Delegación de Cultura. Delegación de Juventud. Delegación de Promoción de la Ciudad. Delegación de Turismo. Delegación de Salud y Consumo. Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo (IMDEEC). Delegación de Comercio. Instituto Municipal de Artes Escénicas (IMAE).</p>
<p>Promocionar las fiestas cordobesas como espacios libres de agresiones sexistas, sensibilizando al conjunto de la ciudadanía en la actuación ante las violencias contra las mujeres.</p>	<p>1.8. Campañas de prevención de agresiones sexistas y diversión desde el respeto, en las diferentes festividades y espacios de ocio que se celebran en la ciudad.</p>	<p>Delegación de Presidencia y Políticas Transversales. Delegación de Promoción de la Ciudad. Policía Local. Delegación de Igualdad. Delegación de Juventud. Delegación de Salud y Consumo. Delegación de Comercio. Delegación de Turismo.</p>
<p>Concienciar, prevenir y disfrutar la fiesta bajo el respeto hacia las mujeres, libres de acoso y humillación hacia la mujer.</p>	<p>1.9. Incorporación en las bases de convocatorias de la obligatoriedad de “puntos violetas” en todas las fiestas de la ciudad (cruces, patios, feria, festivales, conciertos, etc.).</p>	<p>Delegación de Promoción de la Ciudad.</p>
<p>Promover la existencia de un protocolo de referencia al personal de ocio nocturno, para prevenir y combatir cualquier situación de violencia hacia la mujer.</p>	<p>1.10. Apoyo a la elaboración de protocolos de prevención y actuación frente a situaciones de violencia hacia la mujer en el ocio nocturno.</p>	<p>Delegación de Igualdad. Delegación de Juventud. Delegación de Turismo. Delegación de Cultura. Delegación de Promoción de la Ciudad. Instituto Municipal de Artes escénicas (IMAE). Delegación de Salud y Consumo. Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo (IMDEEC). Delegación de Comercio.</p>
<p>Asegurar unas correctas pautas de actuación de la policía local, dirigidas a minimizar el impacto psicológico de mujeres que están siendo víctimas de violencia hacia la mujer, así como profundizar en ámbito normativo y procesal de la</p>	<p>1.11. Formación y reciclaje profesional especializado dirigida a Policía Local, en violencia hacia la mujer y pautas de actuación.</p>	<p>Policía Local.</p>



violencia de género y en los protocolos de instrucciones de actuación policial contra la violencia de género.		
Establecer patrullajes preventivos y de vigilancia en aquellos horarios y espacios donde exista un especial riesgo de agresiones hacia las mujeres.	1.12. Refuerzo de la vigilancia de policía local, en aquellos horarios y espacios donde exista especial riesgo de agresiones hacia las mujeres.	Policía Local.
Mejorar el alumbrado público para contribuir a la creación de espacios seguros para las mujeres.	1.13. Refuerzo de la iluminación de zonas oscuras de la ciudad, así como de los espacios de cualquier instalación o edificios públicos.	Delegación de Infraestructuras. Instituto Municipal de Gestión Medioambiental (IMGEMA). Instituto Municipal de Deportes de Córdoba (IMDECO). Instituto Municipal de Artes Escénicas (IMAE).
Rechazar cualquier forma de violencia hacia la mujer, así como crear espacios de protección y seguridad ante cualquier tipo de agresión.	1.14. Declaración de todos los edificios públicos pertenecientes al Ayuntamiento, Organismos Autónomos y Empresas Públicas, como “Espacio libre de violencia” y colocación de un símbolo distintivo para ello.	Todas las sedes físicas del Ayuntamiento, Organismos Autónomos y Empresas Públicas, así como en la flota completa del servicio de transporte público de AUCORSA.
Seguir avanzando en garantizar la accesibilidad a las víctimas de violencia de género, a los recursos existentes así como facilitar los trámites de información y acceso a los mismos.	1.15. Adaptación de todos los recursos existentes en materia de atención a víctimas de violencia desde una perspectiva inclusiva.	Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Inclusión y Accesibilidad.
	1.16. Refuerzo de las ayudas existentes (ayudas económicas, empleo, vivienda, etc.) para víctimas de violencia de género	Viviendas Municipales de Córdoba S.A. (VIMCORSA). Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo (IMDEEC). Delegación de Servicios Sociales.
	1.17. Campaña de difusión de los servicios y recursos disponibles, tanto propios del Ayuntamiento como de otras administraciones públicas, para víctimas de violencia de género.	Delegación de Igualdad.



Eje 2: Ciudad cuidadora corresponsable.

Fundamentación.

Es tarea de este consistorio el contribuir a la promoción de una igualdad real entre mujeres y hombres no solo en el plano público de lo social y laboral, sino también en sus esferas privadas y familiares, manteniendo la firme creencia de que los trabajos reproductivos y de cuidados de personas dependientes que no son remunerados por ejercerse dentro de la esfera privada de los hogares, deben tener la misma consideración que cualquier trabajo remunerado, ya que contribuyen en la misma medida e incluso en muchas ocasiones más, al sostenimiento de la sociedad y por supuesto, deben ser asumidos por igual entre hombres y mujeres para acabar así con los tradicionales estereotipos de género en los que se asume que las mujeres deben dedicarse principalmente a las tareas domésticas y de cuidados del hogar y de sus familiares dependientes y los hombres, al sustento económico de la familia a través del ejercicio de trabajos remunerados.

Si bien es cierto que todavía existe una brecha importante en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades privadas que comporta el mantenimiento del hogar y del cuidado de la familia, cada vez son más hombres los que se asumen estas responsabilidades, sobre todo las relativas al cuidado de sus hijas e hijos, poniéndose en evidencia la existencia de una mayor consciencia de los hombres de que dichos cuidados, son el eje fundamental de sostenibilidad de la vida y que por ello deben contribuir, de la misma manera que lo han hecho hasta ahora las mujeres. Y desde estas nuevas posiciones, se está contribuyendo a la creación de nuevos modelos alternativos de masculinidad que rompen frontalmente con los viejos modelos que limitaba el crecimiento personal de los hombres.

Aún queda mucho por hacer, sobre todo a nivel público, como es el reconocimiento de la función social que cumple los cuidados realizados en las esferas privadas de la vida, teniendo estos el mismo valor e incluso más que el trabajo productivo remunerado. De la misma manera que asegurar el empleo de la ciudadanía en edad activa es un asunto político, también debe serlo asegurar la construcción de una ciudadanía corresponsable, donde el trabajo de los cuidados pueda ser asumido por igual tanto por mujeres como por hombres, dado que todavía hoy el mantenimiento del hogar y el cuidado de las personas se alza como una de los principales factores que mantiene la desigualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto y ante el panorama descrito anteriormente, el Ayuntamiento de Córdoba debe promover todo tipo de actuaciones enfocadas en:

- Poner en marcha una campaña global de sensibilización para visibilizar los cuidados como parte central de la vida socioeconómica de la ciudad.
- Reconocer y poner en valor las aportaciones que realizan mayoritariamente las mujeres desde los hogares y las familias, para el sostén de la vida y el bienestar de la sociedad.
- Incidir para erradicar las desigualdades sociales y de género que caracteriza el modelo tradicional de los cuidados.
- Impulsar una nueva forma de organizar socialmente los cuidados, promoviendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, promocionando al mismo tiempo el rol del hombre cuidador, en la consecución real de la igualdad entre ambos sexos.

Objetivos específicos y medidas del eje 2.

EJE ESTRATÉGICO 2: CIUDAD CUIDADORA CORRESPONSABLE		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	ÓRGANOS RESPONSABLES
Concienciar a la ciudadanía de la importancia de fomentar la corresponsabilidad para el fomento de la conciliación personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.	2.1. Celebración de todo tipo de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Delegación de Igualdad. Delegación de Cultura. Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Juventud. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Mayores. Delegación de Educación e Infancia.
Visibilizar la importancia que tienen las personas cuidadoras en el mantenimiento de la vida de la ciudad, promocionando también el rol del hombre cuidador para el fomento de la corresponsabilidad.	2.2. Puesta en marcha de acciones que pongan en valor las tareas de los cuidados, no solo por su impacto económico, sino también por la repercusión emocional en el bienestar individual, familiar y social.	Delegación de Igualdad. Delegación de Cultura. Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Juventud. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Mayores. Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Accesibilidad e Inclusión.
Poner en valor la importancia de los autocuidados como elemento fundamental para poder cuidar.	2.3. Organización de actividades y servicios de apoyo a personas cuidadoras.	Delegación de Igualdad. Delegación de Cultura. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Mayores. Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Accesibilidad e Inclusión. Instituto Municipal de Deportes (IMDECO).
Promocionar una nueva imagen del hombre que rompa con los estereotipos de género tradicionales, visibilizando el rol del padre cuidador.	2.4. Celebración de la fecha 19 de marzo como día de la paternidad cuidadora, corresponsable e igualitaria.	Delegación de Igualdad. Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Juventud. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Educación e infancia.
Promover y fomentar la elección de un oficio o profesión por vocación y talento, libre de los estereotipos de género.	2.5. Campañas de sensibilización para el fomento de la elección de profesiones libres de estereotipos de género.	Delegación de Igualdad. Delegación de Educación e Infancia.

		Delegación de Participación Ciudadana. Instituto Municipal de Deportes (IMDECO).
Reducir la brecha digital que obstaculiza la participación activa de las mujeres, sobre todo en los perfiles más vulnerables.	2.6. Formación dirigida a las mujeres para reducción de la brecha digital.	Delegación de Transformación Digital.
Fomentar relaciones entre mujeres y hombres basadas en la responsabilidad afectiva y los cuidados mutuos.	2.7. Formación en educación afectivo-sexual desde la pedagogía de los cuidados.	Delegación de Igualdad. Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Juventud. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Mayores. Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Inclusión y Accesibilidad.
Ofrecer una visión respetuosa de la mujer, en el tratamiento de su imagen en publicidad, redes sociales y medios de comunicación, rechazando cualquier tratamiento sexista y/o discriminatorio.	2.8. Revisión de la ordenanza municipal sobre publicidad exterior, para que sea respetuosa con la imagen de las mujeres.	Delegación de Presidencia y Políticas Transversales.
Mejorar horarios, frecuencia de paso, fiabilidad horaria y precios para adecuar el transporte público de la ciudad, a una sociedad más inclusiva e igualitaria.	2.9. Planificación de la Red de Transporte Público de Córdoba, desde una perspectiva de género.	Delegación de Movilidad (AUCORSA).
Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral en la ciudad, de forma igualitaria entre mujeres y hombres.	2.10. Fortalecimiento de ludotecas, escuelas de verano y otros recursos públicos que fomente la conciliación durante todo el año.	Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Igualdad. Delegación de Servicios Sociales.
Tener en cuenta las experiencias cotidianas de las mujeres, así como sus necesidades y responsabilidades asociadas al trabajo doméstico y de cuidado, en el diseño de los espacios públicos municipales (calles, plazas, parques, jardines, etc.).	2.11. Adecuación de los espacios públicos municipales exteriores (calles, parques y jardines, plazas, etc.) desde un enfoque de género.	Gerencia Urbanismo y Ordenación del territorio. Delegación de Infraestructura. Instituto Municipal de Gestión Medio Ambiental (INGEMA).
Incorporar una perspectiva de género en las actuaciones municipales que atienden a las personas sin hogar que viven en la calle.	2.12. Fomento de actuaciones desde una perspectiva de género, para la atención de personas que viven en la calle.	Delegación de Seguridad Ciudadana y Vía Pública. Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Infraestructura.

Desarrollar medidas específicas de atención a las mujeres sin hogar.		
Facilitar la conciliación personal y laboral de las mujeres cuidadoras.	2.13. Aumento de la dotación de recursos y tiempo de prestación de atención domiciliar para personas dependientes.	Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Presidencia y Políticas Transversales. Delegación de Hacienda.
Impulsar cambios educativos y culturales que contribuyan a eliminar desigualdades y estereotipos sociales relativos al rol de hombres y mujeres.	2.14. Inclusión en el programa de escuela de padres y madres, de contenidos sobre coeducación, educación para la salud y educación afectivo-sexual, desde una perspectiva de género.	Delegación de Educación e Infancia.
Fomentar la salud de las mujeres en cada una de sus etapas vitales.	2.15. Promoción de modelos de vida, alimentarios y de consumo, desde una perspectiva de género.	Delegación de Salud y Consumo. Instituto Municipal de Gestión Medioambiental (IMGEMA).
Promocionar la práctica de actividades física y deporte desde una perspectiva de género.	2.16. Actuaciones de promoción de la actividad física y prácticas deportivas con perspectiva de género.	Delegación de Salud y Consumo. Instituto Municipal de Deportes (IMDECO).

Eje 3: Ciudad participativa en igualdad.

Fundamentación.

Otro elemento clave en el camino real de la igualdad entre mujeres y hombres, es el replantear los espacios públicos y de poder de la sociedad. Una verdadera democracia participativa pasa porque toda la ciudadanía, mujeres y hombres, puedan tener las mismas oportunidades de participar activamente en la toma de decisiones de la ciudad y sin embargo, aun hoy este derecho a la participación está construido sobre intereses y necesidades tradicionalmente sentidas por los hombres, hecho que provoca que muchas mujeres no pueden ejercer su derecho a la participación dado que no se tienen en cuenta sus propios intereses y necesidades.

Ante este hecho constatado, se hace necesario incorporar nuevas propuestas de políticas públicas para que las mujeres puedan participar de la vida social y política y la toma de decisiones de la ciudad, acabando con las desigualdades de recursos y de poder que impide a la participación en igualdad y equidad tanto de mujeres como de hombres.

No obstante no basta con dar un trato igualitario tanto a hombres como a mujeres, dadas las desigualdades de partida existentes entre ambos sexos en detrimento de las mujeres. Se hace necesario implementar una serie de acciones positivas temporales, orientadas a contrarrestar las prácticas sociales que hasta al momento, han impedido la participación activa de las mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres.

Es en este punto donde entra en juego el concepto de “equidad de género”, referido al compromiso que toda administración pública debe adquirir para atender a las necesidades



concretas de cada sexo para que pueda disponer de los recursos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, teniendo en cuenta la falta de cultura participativa que caracteriza a la mayoría de las mujeres por haber sido relegadas tradicionalmente sus acciones a las esferas privadas de la sociedad, también es compromiso de las administraciones públicas, implementar todo tipo de acciones dirigidas al empoderamiento de estas, es decir, facilitar que las mujeres sientan la necesidad de tener protagonismo en la vida pública de la sociedad y adquieran la autoconfianza necesaria para sentir que pueden influir en la toma de decisiones sociales y políticas de la sociedad. En definitiva, se trata de que adquieran una cultura participativa al mismo nivel que los hombres desde un enfoque de empoderamiento que ponga en valor sus capacidades y potencialidades para poder influir activamente en la vida de la ciudad.

En este contexto y ante el panorama descrito anteriormente, el Ayuntamiento de Córdoba debe promover todo tipo de actuaciones enfocadas en:

- Aumentar la conciencia ciudadana respecto a la necesidad de incorporar la participación de las mujeres en las esferas públicas de la ciudad, para un mayor enriquecimiento de la vida social.
- Tener en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres como ciudadanas de pleno derecho al igual que se tienen en cuenta los intereses y necesidades de los hombres.
- Empoderar a las mujeres y las niñas para la adquisición de una cultura de participación.
- Fomentar una democracia participativa desde una perspectiva de género.

Objetivos específicos y medidas del eje 3.

EJE ESTRATÉGICO 3: CIUDAD PARTICIPATIVA EN IGUALDAD		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	ÓRGANOS RESPOSANBLES
Poner en valor la contribución de las mujeres en la construcción de la sociedad.	3.1. Celebración de todo tipo de actividades de sensibilización (jornadas de trabajo, mesas debate, actividades deportivas, festivales de cine, video fórum, documentales, jornadas bibliotecarias, cuentacuentos, exposiciones, etc.) para la puesta en valor de la contribución de las mujeres en todos los ámbitos de la vida de la ciudad.	Delegación de cultura. Delegación de Cultura. Red Municipal de Bibliotecas. Instituto Municipal de Turismo (IMTUR). Instituto Municipal de Artes escénicas (IMAE). Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Juventud. Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Inclusión y Accesibilidad. Instituto Municipal de Deportes (IMDECO). Instituto Municipal de Gestión Medioambiental (IMGEMA).



	3.2. Visibilización de mujeres referentes de la historia, en los espacios públicos de la ciudad (esculturas, monumentos, nombres de calles, plazas y/o edificios públicos, etc.).	Gerencia de Urbanismo y Ordenación del territorio. Delegación de Infraestructura.
Impulsar liderazgos participativos de las mujeres.	3.3. Formación dirigida a mujeres para el fomento de su participación activa en la toma de decisiones de la ciudad.	Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Mayores. Delegación de Juventud. Delegación de Educación e Infancia. Delegación de Igualdad.
Alentar el cambio hacia una cultura institucional, a través del fomento de una participación activa en igualdad entre mujeres y hombres.	3.4. Incorporación en el Plan de Formación del Ayuntamiento destinado a su personal municipal, de contenido en materia de participación en igualdad.	Delegación de RRHH (Formación). Delegación de Participación Ciudadana.
Poner en valor una participación activa de la ciudadanía en igualdad entre mujeres y hombres.	3.5. Difusión de buenas prácticas en materia de participación en igualdad.	Delegación de Participación Ciudadana.
Fomentar la participación social y política en igualdad entre mujeres y hombres, en la toma de decisiones de la ciudad.	3.6. Diseño de acciones positivas transitorias para conseguir presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos participativos de la ciudad (consejos de distrito, juntas municipales, etc.).	Todas las delegaciones que tengan órganos de participación ciudadana.
Promover mecanismos de coordinación para la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres y el fomento de una participación activa en igualdad, promoviendo acciones positivas de empoderamiento con las mujeres y de otros modelos de masculinidad con los hombres.	3.7. Promoción de la participación en igualdad desde el trabajo en red entre las delegaciones municipales y los centros educativos en los distritos.	Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Servicios Sociales. Delegación de Mayores. Delegación de Juventud. Delegación de Igualdad. Delegación de Educación e Infancia.
Diseñar herramientas y estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en la programación cultural de la ciudad.	3.8. Integración de una perspectiva de género, en la programación cultural de la ciudad, incorporando el criterio de paridad de género en la contratación y/o invitación de artistas.	Delegación de Cultura. Delegación de Juventud. Instituto Municipal de Artes escénicas (IMAE). Instituto Municipal de Gestión Medioambiental (IMGEMA).



	3.9. Elaboración de un programa de dinamización cultural y deportiva dirigido a la juventud, desde una perspectiva de género.	Delegación de Cultura. Delegación de Juventud. Instituto Municipal de Deportes (IMDECO).
Potenciar el tejido empresarial y económico de la ciudad, desde una perspectiva de género, reduciendo la brecha entre mujeres y hombres en el ámbito laboral e impulsando que la igualdad y la justicia social sean valores estratégicos de dicho tejido.	3.10. Apoyo a las iniciativas empresariales lideradas por mujeres, como factor de desarrollo local.	Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo (IMDEEC).
	3.11. Desarrollo de itinerarios de promoción laboral y empoderamiento, a colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social.	Delegación de Servicios Sociales. Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo (IMDEEC).

Eje 4: Gobernanza con enfoque de género.

Fundamentación.

El concepto de “Gobernanza”, hace alusión al conjunto de procesos, procedimientos y prácticas que se llevan a cabo desde cualquier gobierno o institución, mediante los cuales se deciden y se regulan los principales asuntos que afectan al conjunto de la sociedad.

En el marco de la democracia, una buena gobernanza pasa por el hecho de que dichos procesos, procedimiento y prácticas, sean espacialmente sensible a las necesidades del conjunto de la ciudadanía, tanto de hombres como mujeres, por lo que es de vital importancia el abordaje de cualquier tipo de desigualdad que se pueda estar produciendo.

En este marco de una gobernanza democrática, es necesario revisar las tradicionales estructuras que han beneficiado principalmente hasta ahora a los hombres en detrimento de las mujeres y establecer nuevos mecanismos de acción pública que posibiliten a las mujeres, un mayor acceso al poder y a los recursos públicos. En definitiva, se trata de incorporar una perspectiva de género en las políticas públicas, que eviten la reproducción de las desigualdades que tradicionalmente han existido entre hombres y mujeres y que procuren los medios necesarios, para la consecución real del principio de igualdad entre ambos sexos.

De esta manera, una gobernanza desde una perspectiva de género, va más allá de una mera sensibilización de la ciudadanía y del propio gobierno local en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino que tiene que pasar también por poner en marcha un conjunto de medidas integradas que garantice dicho principio de igualdad, tratando de promover una participación activa paritaria entre ambos sexos y garantizando también el acceso a los recursos públicos de mujeres y hombres.

En este contexto y ante el panorama descrito anteriormente, el Ayuntamiento de Córdoba debe promover todo tipo de actuaciones enfocadas en:

- Promocionar de forma activa una estrategia de transversalización de género en la gobernanza local, promocionando una cultura igualitaria en la ciudad.
- Dotar de los recursos materiales y económicos necesarios para incorporar una perspectiva de género en todas las políticas locales dirigidas a la ciudadanía.



- Incorporar la perspectiva de género a los presupuestos municipales de todas las Delegaciones, Organismos Autónomos y Empresas Públicas de la ciudad.
- Desarrollar métodos de análisis para medir el impacto de género en todas las acciones públicas, incluyendo la variable “sexo” en cualquier estadística, encuesta y recogida de datos que se realicen.
- Implementar acciones positivas temporales para corregir cualquier tipo de desigualdad entre mujeres y hombres detectada dentro de las políticas públicas dirigidas a la ciudad.
- Incluir de forma sistemática, una perspectiva de género en toda contratación pública, así como en todas las convocatorias de subvenciones y ayudas públicas.
- Incidir en el uso de un lenguaje e imagen no sexistas, afectando a todas los documentos administrativos y comunicados generados desde cualquier Delegación, Organismos Autónomos y Empresas Públicas de la ciudad.

Objetivos específicos y medidas del eje 4.

EJE ESTRATÉGICO 4: GOBERNANZA CON ENFOQUE DE GÉNERO		
OBJETIVOS	MEDIDAS	ÓRGANOS RESPONSABLES
Integrar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la gestión municipal, incorporando también una perspectiva de género en las políticas sectoriales del Ayuntamiento de Córdoba.	4.1. Puesta en marcha de un itinerario formativo para la transversalidad de género (IFG), a incluir en el Plan de Formación del Ayuntamiento destinado a su personal municipal.	Delegación de Igualdad.
Integrar el enfoque de género en el presupuesto municipal, estableciendo la hoja de ruta a seguir y el desarrollo de la misma a través de los Programas Operativos Anuales.	4.2. Elaboración de los presupuestos municipales con enfoque de género.	Delegación de Hacienda y Economía (OPEP).
Garantizar la revisión que se ha venido haciendo hasta el momento sobre la inclusión de criterios éticos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en los contratos públicos.	4.3. Reforzamiento de la inclusión de criterios éticos sobre igualdad entre mujeres y hombres, en los contratos públicos de todas las delegaciones, empresas y organismos públicos del consistorio.	Delegación de Gestión (departamento de contratación). Todas las delegaciones, empresas y organismos públicos que realicen contrataciones.
Impulsar una perspectiva de género como criterio de valoración de cualquier convocatoria de subvenciones municipales.	4.4. Introducción de medidas específicas para la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres, como criterio de valoración de cualquier convocatoria de subvenciones municipales.	Todas las delegaciones, empresas y organismos públicos que realicen convocatorias de subvenciones.



Fomentar la desegregación por sexo y el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista en todos los documentos elaborados por el Ayuntamiento.	4.5. Fomento y promoción de un uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas e inclusivos en la documentación y comunicados municipales.	Todas las delegaciones, empresas y organismos públicos.
Promocionar el principio de igualdad entre mujeres y hombres como eje vertebrador de la sociedad.	4.6. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las campañas de comunicación del Ayuntamiento (publicidad, redes sociales, etc.).	Todas las Delegaciones, Empresas Municipales y Organismos Autónomos.
Medir el impacto de género en las políticas públicas del Ayuntamiento y adoptar las medidas correctoras necesarias para eliminar cualquier desigualdad entre mujeres y hombres detectada.	4.7. Elaboración de informes de evaluación de impacto de género sobre las actuaciones públicas del Ayuntamiento.	Todas las delegaciones, empresas y organismos públicos.
	4.8. Implementación de acciones positivas transitorias para corregir posibles desigualdades entre mujeres y hombres que se detecten en los informes de evaluación de impacto de las políticas públicas.	

Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

Sistema de seguimiento.

El III Plan Transversal de Género del Ayuntamiento de Córdoba, contará con una estructura de gestión que vele en todo momento por la implantación y cumplimiento de todas acciones y medidas recogidas en el Plan, así como de garantizar la evaluación final del mismo.

Dicha estructura estará compuesta por los siguientes órganos:

- 1. Comisión Permanente de Género**, presidida por el Excmo. Sr. alcalde del Ayuntamiento de Córdoba o persona en quien delegue y conformada por:
 - Delegada/o de igualdad o persona en quien delegue y que asumirá la función de coordinación de la comisión.
 - Directores/as y Coordinadoras/es Generales de áreas que asumirán las siguientes funciones:
 - Nombrar a los responsables técnicos de cada área.
 - Marcar las líneas prioritarias anuales para la implementación del Plan.
 - Elaborar y aprobar un soporte común para el seguimiento y evaluación del Plan.
 - Elaborar informes de impacto semestrales y un informe final de evaluación tras la vigencia del Plan.
 - Una persona representante del Consejo Municipal de las Mujeres (CMM) cuya función será la de velar por el cumplimiento de todas las acciones recogidas en el Plan y prioridades de las mujeres, planteadas a través de las entidades que lo forman.



2. **Comisiones Técnicas de Trabajo** de cada una de las áreas, Delegaciones, Empresas Públicas y Organismos Autónomos con competencias en el Plan y conformada por personal técnico municipal nombrado expresamente por las diferentes direcciones generales y coordinada por la Delegación de Igualdad.

Las principales **funciones** que tendrán cada Comisión Técnica de Apoyo serán:

- Diseño de programas operativos para la implementación de las órdenes prioritarias anuales marcadas por la Comisión Permanente de Género.
- Recogida de información de cada una de las áreas de todas las acciones puestas en marcha para la implementación del Plan.
- Facilitación a la Comisión de Género de informes y memorias que faciliten el seguimiento del Plan.

Esta estructura de gestión, será la encargada de implementar los principales procesos de gestión del Plan:



A continuación se describe la forma en la que cada uno de estos 3 procesos deben desarrollarse.

1. Proceso de programación.

Es la fase del proceso en el que se debe elaborar un documento operativo en el que se explique qué objetivos y acciones van a desarrollarse a lo largo del año, las áreas/departamentos responsables y colaboradores, el personal responsable, los agentes sociales a implicar, la temporalización de las acciones y el presupuesto asociado a las mismas.

A continuación se describe los principales elementos a tener en cuenta en el proceso de programación:

FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> •Elaboración de un documento operativo (ficha de programación) donde se describa los objetivos y acciones, siguiendo las líneas prioritarias anuales marcadas por la comisión permanente.
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> •Comisión permanente de género y cada una de las comisiones técnicas de trabajo.
METODOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> •Redacción de las líneas prioritarias anuales de acción. •Elaboración de documento operativo de programación y presentación a la comisión permanente.
TEMPORIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> •A final de cada año, coincidiendo con la elaboración de presupuestos anuales.



Los pasos que se deben seguir en dicho proceso son:

- Convocatoria de una primera reunión para la preparación por parte de cada comisión técnica de trabajo, de la planificación y elaboración de la programación anual siguiendo las líneas prioritarias de acción marcadas por la comisión permanente.
- Convocatoria de reuniones periódicas para la recogida de información en relación a la implementación de cada una de las medidas recogidas en la programación, de cara a ir preparando el proceso de seguimiento.
- Convocatoria de una reunión final con el fin de presentar los resultados del proceso de programación a la Comisión Permanente de Género (dificultades encontradas, modificaciones realizadas, grado de consecución de los objetivos alcanzado hasta el momento, recursos movilizados, presupuesto invertido, etc.).

20

2. Proceso de seguimiento.

Es la fase del proceso en el que se debe dar a conocer la evolución del grado de implantación del documento de programación, para analizar si todo se está realizando o no acorde a lo planificado por la comisión permanente en relación a las líneas prioritarias anuales. En el caso de que se detecte alguna debilidad o amenaza que obstaculice la implementación de dichas líneas prioritarias, han de describirse los mecanismos necesarios para poder superar dichas dificultades, modificando en su caso, cualquier elemento necesario para asegurar la consecución de los objetivos marcados.

A continuación se describe los principales elementos a tener en cuenta en el proceso de seguimiento:

FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none">• Evaluación del grado de cumplimiento que se va alcanzando en relación a las órdenes prioritarias de acción y recogidas en las fichas de programación y propuestas de mejora.
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none">• La Comisión Permanente de Género.
METODOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none">• Convocatoria de reuniones de seguimiento con las comisiones técnicas de trabajo.• Elaboración de documento operativo de seguimiento de las fichas de programación.
TEMPORIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Semestralmente.

Los pasos que se deben seguir en dicho proceso son:

- Convocatoria de reuniones semestrales a todas las comisiones técnicas de trabajo para la recogida de los informes y memorias de seguimiento elaboradas.
- Extracción y recogida de conclusiones acerca de:



Hacienda electrónica
local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.cordoba.es>

NIF/CIF

P1402100J

FECHA Y HORA

29/01/2024 13:18:36 CET

- Principales dificultades encontradas para la implementación de las medidas recogidas en la programación de cada área, delegación, organismo autónomo y empresa pública participante.
- Evolución del grado de cumplimiento de cada documento de programación recogido.
- Contabilidad del número de áreas, delegaciones, organismo autónomo o empresa pública que no ha realizado ningún tipo de programación y demanda de explicaciones sobre las causas de no haberlo realizado y facilitación de los medios necesarios para que pueda corregirse.
- Definición de los principales logros alcanzado en cada una de las áreas, Delegaciones, Organismos Autónomos y Empresas Públicas que han realizado programación al respecto del Plan.
- Redacción de un acta de reunión con todos los temas tratados.

3. Proceso de evaluación.

Es la fase del proceso en la que se debe dar a conocer los resultados finales alcanzados tanto anualmente como al final de la vigencia del Plan y servirá para determinar el grado de cumplimiento de todo lo planificado en cuanto a objetivos, acciones, medidas, cronograma y presupuesto y el impacto que ha tenido sobre la ciudadanía.

A continuación se describe los principales elementos a tener en cuenta en el proceso de Evaluación:

FUNCIONES	•Evaluación del grado de cumplimiento de todo lo planificado en cuanto a objetivos, acciones, medidas, cronograma y presupuesto.
RESPONSABLES	•La Comisión Permanente de Género.
METODOLOGÍA	•Preparación del proceso de evaluación (recogida de información). •Análisis de los resultados obtenidos y elaboración de informe. •Presentación del informe a todas las partes implicadas.
TEMPORIZACIÓN	•Al final de la vigencia del Plan.

El último año de vigencia del Plan, deberá recopilarse información de todo el período, con el fin de obtener conclusiones sobre el impacto que el Plan ha tenido sobre la ciudad y la propia ciudadanía.

Los pasos que se deben seguir en dicho proceso son:

- Convocatoria de reunión de todas las Comisiones Técnicas de Apoyo para la recogida de información, siguiendo el mismo esquema realizado en el proceso de seguimiento.
- Análisis de los resultados y emisión de un informe anual (4 informes) y un informe final (tras el periodo de vigencia del Plan).

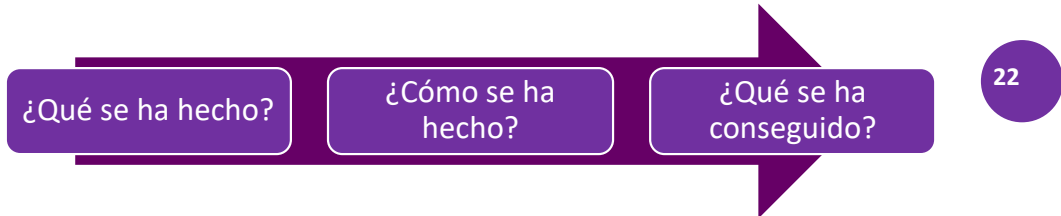


→ Difusión pública de los resultados obtenidos y de propuestas de mejora.

Evaluación del Plan.

Para garantizar una correcta evaluación del Plan, se diseñarán 3 tipos de evaluaciones que permitirán realizar un análisis comparativo entre los resultados esperados y los obtenidos realmente.

Dichas evaluaciones responderán a las siguientes cuestiones:



De cada una de estas cuestiones, se derivan 3 tipos de evaluación:

EVALUACIÓN DEL RESULTADO

- Establecimiento del grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

EVALUACIÓN DEL PROCESO

- Establecimiento del grado de desarrollo de las acciones emprendidas.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO

- Análisis de las transformaciones ocurridas a nivel institucional y el impacto que ha tenido sobre la ciudadanía.

Cada una de estas tres evaluaciones, permitirá obtener la información necesaria para valorar el proceso completo de la implantación del Plan. Para ello, se describe a continuación una serie de indicadores que ayudarán a poder realizar las distintas evaluaciones planteadas.

Indicadores de evaluación.

Para facilitar cada uno de estos 3 tipos de evaluaciones, a continuación se describen los 3 tipos de indicadores a tener en cuenta en cada una de ellas:



Hacienda electrónica
local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.cordoba.es>

NIF/CIF

P1402100J

FECHA Y HORA

29/01/2024 13:18:36 CET

INDICADORES DEL RESULTADO

- Determinan hasta qué punto se han alcanzado los objetivos y si se han cumplido los resultados esperados.

INDICADORES DEL PROCESO

- Miden el progreso de la puesta en marcha de las acciones y medidas recogidas en cada una de las programaciones.

INDICADORES DEL IMPACTO

- Valoran en qué medida los resultados logrados han impactado sobre la ciudadanía y qué tipo de transformaciones se han producido.

23

Cada uno de estos 3 tipos de indicadores, servirán para analizar el grado de consecución tanto de los objetivos estratégicos como específicos, así como el grado de ejecución de las medidas operativas descritas. Dichos indicadores deberán estar descritos en términos medibles de forma cuantitativa y/o cualitativa.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES DE IMPACTO	EVALUACIÓN DEL IMPACTO
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES DE RESULTADO	EVALUACIÓN DEL RESULTADO
MEDIDAS Y ACCIONES	INDICADORES DE PROCESO	EVALUACIÓN DEL PROCESO

La definición de los indicadores de evaluación debe tener en cuenta todos los elementos del contexto a los que van referidos, por lo que será competencia de cada área u órgano responsable que ponga en marcha cada una de las medidas que se recojan en sus respectivas programaciones la definición de dichos indicadores, sirviéndose de la rúbrica orientativa descrita en los [anexos](#).

Temporización.

Cada una de las estrategias y acciones recogidas en el Plan, tendrán un carácter plurianual, estando vigente dicho Plan desde el año 2024 hasta el 2027 (ambos inclusive).

De cara a la formulación, seguimiento y evaluación del Plan, el Ayuntamiento de Córdoba seguirá el siguiente cronograma:

FASES	AÑO					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Evaluación del II Plan Transversal de Género	■					
Formulación del III Plan Transversal de Género		■				
Ejecución del III Plan Transversal de Género			■	■	■	■
Seguimiento del Plan			■	■	■	■
Evaluación final del Plan						■



Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.cordoba.es>

NIF/CIF

P1402100J

FECHA Y HORA

29/01/2024 13:18:36 CET

Vigencia del Plan.

El III Plan Transversal de Género del Ayuntamiento de Córdoba, tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.



ANEXOS

Ampliación de la normativa de aplicación.

1. Ámbito Internacional.

- **La Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948**, la cual consagra el derecho a la Igualdad así como al disfrute de los derechos y libertades fundamentales sin discriminación alguna por razón de sexo.
- **El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966**, en su **artículo 2** apunta a que *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.
- **La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 18 de diciembre de 1979**, nacida en el marco de la **I Conferencia mundial sobre las mujeres (Méjico, 1975)** resulta una de las normas internacionales más importantes en relación a los derechos humanos de la mujer. Aunque la Convención carece de un artículo específico para condenar la violencia contra la mujer, tiene otras disposiciones que amparan la obligación de los Estados en este ámbito. A este respecto, el **artículo 1 de la Convención**, define por primera vez en el marco internacional la discriminación contra la mujer a cuyo tenor *“a los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotara toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.
- **La III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985)** que introduce dos compromisos específicos para los Estados miembros de la ONU, *“la asistencia a las mujeres víctimas de violencia y la necesidad de fomentar y acrecentar la conciencia pública en este tema, fomentando la responsabilidad de toda la sociedad civil”*.
- **El Comité para la eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer (Comité CEDAW)** fue creado en aplicación del artículo 17 de la Convención. De este Organismo emana la **Recomendación General nº 19 (1992)**, dedicada expresamente a la violencia contra la mujer, que interpreta el término discriminación referido en el artículo 1 de la CEDAW para incluir en él esta violencia y establece que: *“la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”*.
- **La Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20 de diciembre de 1993**, en su **artículo 1**, define la violencia hacia la mujer como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*, definiendo las diferentes formas de violencia hacia la mujer en el artículo 2 y apuntando en su **artículo 3** a que *“la mujer*

tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole”.

- **La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing en 1995** que incorpora un nuevo mecanismo de actuación denominado “Gender mainstreaming” o transversalidad de la perspectiva de género, esto es, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas.
- **La resolución de la Asamblea General 54/134 de la ONU**, de 17 diciembre de 1999, de declarar el día 25 de noviembre como **Día Internacional para la erradicación de cualquier forma de violencia ejercida sobre la mujer**, vía a través de la cual se puede fomentar una mayor sensibilización en los medios de comunicación y en toda la sociedad civil. Destacan asimismo, el Protocolo de Palermo o **Protocolo para prevenir, reprimir, y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niñas**, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de 15 de diciembre de 2000, y la resolución de 27 de noviembre de 2012 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que **condena la mutilación genital femenina y pide a los Estados miembros que prohíban y castiguen esta práctica**.
- **57ª sesión de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) del 2013**, cuyo tema prioritario fue la “**Eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas**”. Entre los principales logros de la 57ª sesión de la CSW está el haber alcanzado un documento de Conclusiones Acordadas dividido en cuatro secciones dedicadas a: “*El desarrollo de marcos jurídicos y políticos y la rendición de cuentas; la prevención de la violencia contra la mujer y las niñas a través de la lucha contra sus causas estructurales y sus factores de riesgo; el fortalecimiento de los servicios multisectoriales, programas y las respuestas a la violencia contra la mujer; y la mejora de los datos*”.
- **El Objetivo 5 de la Agenda 2030** de la Asamblea General de la ONU para “*lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*”.

2. Ámbito Europeo.

- **El Tratado de Ámsterdam en 1999**, para la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, que define una serie de medias para la no discriminación.
- **La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el 2000**, que apunta a que “*la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado*”.
- **El Convenio de Estambul en 2014**, para la prevención y lucha contra la violencia hacia la mujer, que define los objetivos y la obligaciones generales de Europa: “*1. Los objetivos del presente Convenio son: Proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; b) Contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres; c) Concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra la mujer y la violencia doméstica; d) Promover la*

cooperación internacional para eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; e) Apoyar y ayudar a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz para adoptar un enfoque integrado con vistas a eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. 2. Para garantizar una aplicación efectiva de sus disposiciones por las Partes, el presente Convenio crea un mecanismo de seguimiento específico”.

→ **La Carta de los Derechos de la mujer de la UE, del 2023**, que ya en su **preámbulo** dice que *“la igualdad de género es un valor fundamental de la Unión Europea. Es un derecho fundamental consagrado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en sus Tratados, así como el principio clave del pilar europeo de derechos sociales”*. Esta Carta establece criterios uniformes a escala europea sobre derechos de la mujer y debe servir de guía para alcanzar la igualdad de género en la adopción y la aplicación de todas las políticas de la Unión a nivel europeo y nacional. También reafirma el compromiso de la Unión con la consecución de la igualdad de género y con la garantía del respeto y la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en toda su diversidad, al tiempo que se evita cualquier tipo de revés en su accesibilidad y disfrute.

3. Ámbito Estatal.

→ **Artículo 14 de la Constitución española de 1978**: *“los españoles (y españolas) 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”*.

→ **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, en el que se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia hacia la mujer y prestar una asistencia integral a las víctimas.

→ **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que proclama como principio básico el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

→ **El documento refundido en 2019 sobre El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017**, que articula de forma sistemática todo un conjunto de ejes de actuación para prevenir y erradicar la violencia hacia la mujer en España.

→ **La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** que establece la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, garantizando los derechos de todas las víctimas.

4. Ámbito autonómico.

→ **Artículo 15 de La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía**, donde *“se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”*.

→ **Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** que tiene como objetivo *“la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La*

superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado”.

Glosario de términos.

- **Acciones positivas transitorias:** Conjunto de estrategias temporales, destinadas a reparar situaciones, prejuicios, comportamientos, conductas y prácticas sociales y culturales que impiden a un grupo social que tradicionalmente ha sido discriminado (por razones de raza, sexo, situación física, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades en relación al resto de grupos sociales.
- **Corresponsabilidad:** termino que se refiere al reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.
- **Equidad de género:** concepto que se refiere a la posibilidad de dotar a las mujeres y a los hombres, las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, teniendo en cuenta las necesidades concretas de ambos sexos y poniendo en marcha todo tipo de acciones positivas temporales de reparación y atención de dichas necesidades, para que se puedan garantizar sus derechos como ciudadanas y ciudadanos de pleno derechos
- **Estereotipo de género:** imagen preconcebida de hombres y mujeres, basada en el sexo. Los estereotipos de género ejercen una gran influencia sobre los individuos, que intentan ajustarse a las expectativas que se tiene de su género. Marcan y controlan el comportamiento que deben tener mujeres y hombres, influyen en la imagen que las personas tienen de sí mismas y definen los referentes de feminidad y masculinidad.
- **Gobernanza:** concepto que alude a una nueva forma de entender la política, desde una toma de decisiones colectivas, donde el gobierno tiene en cuenta la opinión de todas las organizaciones, públicas y privadas, así como de la propia ciudadanía.
- **Igualdad de género:** concepto que se refiere al derecho que tiene mujeres y hombres a gozar por igual de todos los recursos, oportunidades y protecciones dentro de la sociedad.
- **Pedagogía de los cuidados:** modelo coeducativo que se desmarca del modelo de desarrollo dominante tradicional caracterizado la discriminación de la mujeres y de los valores que representa y que prioriza el reconocimiento de los cuidados, una actividad desarrollada tradicionalmente por las mujeres a lo largo de la historia, como elemento clave de la sostenibilidad de la vida.
- **Plan transversal de género:** también llamado Estrategia Transversal de género o Plan Local de Género. Es un documento normativo elaborado por las administraciones locales, en el que se recoge el conjunto de estrategias encaminadas a lograr la participación activa en igualdad tanto de mujeres como de hombres en todos los ámbitos de la sociedad, mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. El objetivo principal de los Planes Locales de igualdad, es desarrollar un proceso por el que las medidas de igualdad de género se conviertan en un principio transversal, vertebrador y subyacente en el resto de las políticas municipales.

- **Principio de Igualdad y trato entre Mujeres y Hombres:** concepto que supone la ausencia de toda la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Rol de género:** es la posición de un individuo en una estructura social organizada, determinada por su sexo.
- **Sexismo:** también llamado Discriminación Sexual o Discriminación de Género y se refiere al conjunto de prejuicios y/o discriminaciones basadas en el sexo, normalmente en detrimento de la mujer.
- **Violencia hacia la mujer:** Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.



Modelo de indicadores de evaluación.

Estos indicadores son a título orientativo. Cada órgano responsable de ejecutar cada una de las medidas de sus competencia, deberán adaptar dichos indicadores al contexto concreto en el que se implementan las medidas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN	EJES ESTRATÉGICOS			
	EJE 1: Ciudad libre de violencia hacia la mujer.	EJE 2: Ciudad cuidadora corresponsable.	EJE 3: Ciudad participativa en igualdad.	EJE 4: Gobernanza con enfoque de género.
INDICADORES DE RESULTADO	<ul style="list-style-type: none"> → Número y porcentaje de resultados esperados de actuaciones en materia de prevención y tratamiento de los diferentes tipos de violencia hacia la mujer publicadas en redes sociales y páginas web. → Número y porcentaje de resultados esperados de programas educativos de concienciación sobre violencia hacia la mujer. → Grado de aplicación, resultados y alcance de la normativa y las políticas públicas existentes dirigidas a luchar contra todas las formas de violencia hacia la mujer. → Número y porcentaje de resultados esperados de las medidas dirigidas a reconocer la explotación sexual como violencia sexual, brindar alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentivar la demanda. 	<ul style="list-style-type: none"> → Número de actuaciones en materia de corresponsabilidad y cuidados con perspectiva de género publicadas en redes sociales y páginas web. → Tasas de cobertura de los servicios de cuidado a menores y personas dependientes, según tipo de servicio. → Porcentaje de programas educativos de concienciación sobre corresponsabilidad y cuidados con perspectiva de género. → Porcentaje de nuevos planes de ordenación del territorio, planificación urbanística y/o de acceso y diseño de 	<ul style="list-style-type: none"> → Número de actuaciones en materia de fomento de la participación activa con perspectiva de género publicadas en redes sociales y páginas web. → Nº de medidas que se han introducido para lograr la paridad en los órganos de participación de la ciudadanía. → Porcentaje de programas educativos de concienciación sobre la ruptura de los estereotipos de género. → Porcentaje de mujeres y niñas presentes en los órganos de participación y representación social de la ciudad. 	<ul style="list-style-type: none"> → Número y porcentaje de resultados esperados de operaciones estadísticas oficiales en las que es posible obtener datos desagregados por sexo de forma transversal. → Número y porcentaje de resultados esperados de normativas y políticas públicas aprobadas que incorporan menciones a la igualdad entre mujeres y hombres. → Número y porcentaje de resultados esperados de políticas públicas y normativas que cuentan con informe de impacto de género. → Número y porcentaje de resultados esperados de actos públicos celebrados que han contado con una representación equilibrada de mujeres y hombres.



	<p>→ Número y porcentaje de resultados esperados de población, desagregada por sexo, a la que se ha llegado con la puesta en marcha de las diferentes de concienciación social y de información frente a todas las manifestaciones de la violencia hacia la mujer.</p> <p>→ Número y porcentaje de resultados esperados de actividades implementadas para el conocimiento y el rechazo de la violencia hacia la mujer en la población joven.</p> <p>→ Número y porcentaje de resultados esperados en la creación de "Puntos Violetas" en todas las casetas, pérgolas o similar habilitadas para la cerebración de cualquier fiesta pública, festival, conciertos, etc.</p>	<p>vivienda, espacios públicos y transporte que integran la perspectiva de género.</p> <p>→ Indicadores de mejora de las condiciones de vida (educación, renta, empleo, salud, violencia hacia la mujer, participación social y política, acceso a recursos y servicios) de las mujeres con discapacidad.</p>		<p>→ Número y porcentaje de resultados esperados de pliegos de contratación, convenios firmados y convocatorias de subvenciones y ayudas aprobadas que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>→ Grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en contratos, convenios y subvenciones públicas.</p> <p>→ Número y porcentaje de resultados esperados de personal empleado que cuenta con formación (básica o especializada) y/o experiencia de trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>→ Número y porcentaje de resultados esperados de documentación institucional revisada para evitar discriminaciones y adoptar un lenguaje no sexista.</p>
INDICADORES DE PROCESO	→ Número y tipo de protocolos y medidas específicas establecidas en las empresas del sector de ocio, para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	→ Número y tipo de actuaciones realizadas en el ámbito educativo para romper con la asignación de los cuidados a las	→ Número y tipo de espacios de participación y consulta ciudadana del Ayuntamiento, cuya organización y funcionamiento	→ Publicación del presupuesto con enfoque de género. → Número de actos en los que se constata la



<p>→ Número. y tipo de acciones puestas en marcha para mejorar el conocimiento de todas las formas de violencia hacia la mujer.</p> <p>→ Porcentaje de ampliación en el número y el alcance de las campañas de concienciación social y de información frente a todas las manifestaciones de la violencia hacia la mujer realizadas.</p> <p>→ Cantidad de recursos adicionales invertidos para el refuerzo de las campañas de información sobre los derechos y recursos a las víctimas y supervivientes de todas las formas de violencia hacia la mujer, garantizando el enfoque interseccional.</p> <p>→ Número, tipo y alcance de las acciones realizadas a través de las TIC en las redes sociales, en los sectores audiovisuales y culturales, para sensibilizar y prevenir sobre los diferentes tipos de violencia hacia la mujer.</p> <p>→ Número, temática y duración (horas) de las acciones formativas realizadas para prevenir la violencia hacia la mujer en centros escolares.</p> <p>→ Número, temática y duración (horas) de las acciones formativas</p>	<p>mujeres y</p> <p>corresponsabilizar a los hombres de los trabajos domésticos y de cuidados.</p> <p>→ Número y temática de acciones realizadas para el fomento de la salud desde una perspectiva de género.</p> <p>→ Número de informes de evaluación de seguimiento realizados.</p>	<p>ha sido revisada en orden a integrar el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, interseccional e intercultural.</p> <p>→ Número y tipo de medidas impulsadas dirigidas a potenciar acceso al empleo de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades de inserción laboral.</p> <p>→ Número y tipo de medidas impulsadas para mejorar y apoyar el emprendimiento de mujeres promotoras de empleo y autoempleo, especialmente en los grupos vulnerables.</p> <p>→ Número y tipo de actuaciones realizadas para la promoción de la igualdad en el tejido asociativo, sindical y político de las mujeres.</p> <p>→ Número y tipo de actuaciones realizadas para fortalecer el movimiento asociativo de mujeres por la igualdad y su trabajo en red.</p> <p>→ Cantidad de recursos adicionales invertidos para el fortalecimiento del tejido</p>	<p>representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>→ Número de documentos revisados por unidad administrativa para la utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.</p> <p>→ Número y tipo de mejoras incorporadas a los procedimientos de integración del enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios.</p> <p>→ Número y porcentaje de resultados esperados de pliegos de contratación, convenios firmados y convocatorias de subvenciones y ayudas aprobadas que incorporan mecanismos para medir el cumplimiento de las cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres incluidas.</p> <p>→ Número y tipo de obstáculos detectados para extender el uso no sexista del lenguaje y la imagen a toda la comunicación institucional.</p> <p>→ Número y tipo de medidas puestas en marcha para abordar dichos obstáculos.</p>
---	--	---	--



<p>realizadas para prevenir la violencia hacia la mujer con la infancia y la juventud.</p> <p>→ Número, tipo y objeto de los instrumentos creados para facilitar la detección de la violencia hacia la mujer en los diferentes servicios prestados por el Ayuntamiento.</p> <p>→ Número., temática y duración (horas) de las acciones formativas realizadas para la detección de situaciones la violencia hacia la mujer por parte del personal trabajador del Ayuntamiento, organismo autónomo y empresa pública, que trabaje en contacto directo con el público.</p> <p>→ Número, tipo y objeto de las mejoras introducidas en los sistemas de difusión e información a las mujeres víctimas de todas las formas de violencia hacia la mujer.</p> <p>→ Cantidad de recursos económicos, humanos y materiales adicionales invertidos para garantizar accesibilidad, disponibilidad y atención integral en los recursos de asistencia del Ayuntamiento, para todas las víctimas de violencia hacia la mujer.</p> <p>→ Número y tipo de actuaciones realizadas para perfeccionar los</p>		<p>asociativo de mujeres por la igualdad.</p> <p>→ Número y tipo de actuaciones realizadas para la creación y fortalecimientos de redes de hombres comprometidos con la igualdad.</p> <p>→ Número y tipo de actuaciones realizadas para reducir las brechas digitales de género, según grupos destinatarios.</p> <p>→ Número, tipo y ámbito de las actuaciones realizadas para la incorporación de la perspectiva de género interseccional en las políticas culturales de la ciudad.</p> <p>→ Número y tipo de acciones positivas puestas en marcha para promover y visibilizar activamente la creación y producción artística e intelectual de las mujeres.</p> <p>→ Número, tipo y ámbito de intervención abordado en las acciones realizadas para la incorporación del enfoque de género en los diferentes programas para el fomento de</p>	<p>→ Número y tipo de mejoras incorporadas a los programas formativos del Ayuntamiento dirigidos al personal trabajador, para la adquisición de competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en materia de violencia hacia la mujer.</p> <p>→ Número, temáticas y duración media (horas) de las acciones formativas realizadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en materia de violencia hacia la mujer.</p> <p>→ Número de informes de evaluación de seguimiento realizados.</p>
---	--	--	---



FIRMANTE
AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

NIF/CIF
P1402100J

FECHA Y HORA
29/01/2024 13:18:36 CET

CÓDIGO CSV
71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

URL DE VALIDACIÓN
<https://sede.cordoba.es>

	<p>mecanismos de coordinación existentes en materia de asistencia a las víctimas de violencia hacia la mujer.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Número y tipo de acciones de coordinación realizadas con asociaciones, ONGS y otras entidades sociales que promueven el acompañamiento integral a las víctimas de violencia hacia la mujer. → Número y tipo de mejoras incorporadas en la coordinación en la respuesta y trato de los equipos profesionales que trabajan en las diferentes formas de atención a las víctimas de violencia hacia la mujer, para evitar la victimización secundaria. → Número y tipo de acciones formación y sensibilización realizadas y que hayan contribuido a erradicar los estereotipos y prejuicios de género. → Número y tipo de actuaciones realizadas para promover la reflexión sobre el mandato de la masculinidad y su impacto negativo sobre la vida de los propios hombres y sobre la violencia hacia las mujeres. → Número y tipo de actuaciones realizadas para generar entornos 		<p>la participación infantil y juvenil.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Número de informes de evaluación de seguimiento realizados.
--	--	--	---



	<p>seguros en los espacios públicos de la ciudad.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Porcentaje de ampliación en la creación de “Puntos Violetas”. → Número de informes de evaluación de seguimiento realizados. 			
<p>INDICADORES DE IMPACTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Aumento del número de actuaciones en materia de prevención y tratamiento de la violencia hacia la mujer publicadas en redes sociales y páginas web con respecto al año anterior. → Decremento en el número de casos de violencia hacia la mujer detectados. → Incremento de la tasa de casos de violencia hacia la mujer denunciados por cada caso detectado. → Decremento de casos de agresiones sexuales acontecidos en contextos de fiestas y festejos y en ocio nocturno. → Incremento del nivel de sensibilización de la ciudadanía en ser agentes activos en la detección de situaciones de agresiones sexuales en contextos de fiestas y festejos y en ocio nocturno. 	<ul style="list-style-type: none"> → Aumento del número de actuaciones en materia de corresponsabilidad y cuidados con perspectiva de género publicadas en redes sociales y páginas web con respecto al año anterior. → Incremento de la participación de los hombres en el ámbito de los cuidados (profesional y doméstico). → Decremento de los indicadores de desigualdad de las mujeres de grupos étnicos, mujeres lesbianas, mujeres con discapacidad y en los colectivos de mayor emergencia social. 	<ul style="list-style-type: none"> → Incremento de actuaciones en materia de fomento de la participación activa con perspectiva de género publicadas en redes sociales y páginas web con respecto al año anterior. → Incremento de la proporción de espacios de participación y consulta que incorporan contenidos de trabajo, funciones, criterios de composición, etc. relacionados con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. → Incremento medio de las tasas de actividad, empleo y emprendimiento de las mujeres. → Decremento de las brechas de género en la participación y representación en organizaciones sociales y juveniles, práctica deportiva, 	<ul style="list-style-type: none"> → Aumento de la publicación de datos desagregados por sexo y facilidad en el acceso a los mismos en las distintas áreas administrativas, como consecuencia de que existe una cultura de desagregación de datos. → Aumento de las partidas presupuestarias dedicadas a políticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres. → Aumento del número de políticas públicas y normativas que solicitan informe de impacto de género para su redacción. → Aumento del número de actos públicos en los que se cuenta con una representación equilibrada de mujeres y hombres. → Aumento de la documentación institucional que



	<p>→ Existencia de un “Punto Violeta” en cada una de las casetas, pérgolas o espacio habilitado para la celebración de cualquier fiesta pública (cruces, patios, feria, festivales, conciertos, etc.).</p> <p>→ Incremento de las tasas de cobertura de los recursos de asistencia especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia hacia la mujer.</p> <p>→ Incremento del número de hombres comprometidos con la transformación del mandato de la masculinidad y su impacto sobre las desigualdades de género</p>		<p>salud diagnosticada, estudios masculinizados y STEM.</p> <p>→ Incremento de la presencia no estereotipada de las mujeres en medios de comunicación, medio artístico, cultural e intelectual.</p>	<p>ha utilizado un lenguaje no discriminatorio, inclusivo y no sexista.</p> <p>→ Incremento en el % medio de integración de la igualdad de género en los procedimientos de gestión de las políticas públicas.</p> <p>→ Incremento del personal empleado público capacitado para integrar el enfoque de la igualdad de género en su área de actividad.</p> <p>→ Incremento en el número de unidades y estructuras de coordinación y colaboración para la igualdad creadas.</p>
--	--	--	---	---



DOCUMENTO ELECTRÓNICO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

Dirección de verificación del documento: <https://sede.cordoba.es>

Hash del documento: 1420ae497137aaf39b3d2b9f483dab36f7ddd3255eff2d1745caed3c311b6b1665f4f1f029afc4753c986221cc7d76f1de3c061b6f6bbb98ecf7751e132b7cd2

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Version NTI: <http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e>

Identificador: ES_LA0016677_2024_00000000000000000000000019346364

Órgano: L01140214

Fecha de captura: 29/01/2024 13:18:32

Origen: Administración

Estado elaboración: Otros

Formato: PDF

Tipo Documental: Otros

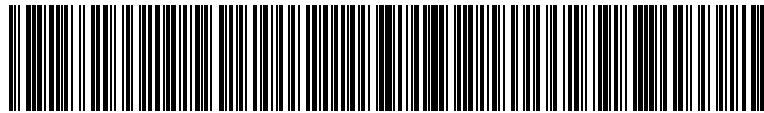
Tipo Firma: XAdES internally detached signature

Valor CSV: 71eb2dc254e8e3ae693e0746c54bcff6d8b7a5cc

Regulación CSV: Decreto 3628/2017 de 20-12-2017



Código QR para validación en sede



Código EAN-128 para validación en sede

Ordenanza reguladora del uso de medios electrónicos en el ámbito de la Diputación Provincial de Málaga:
https://sede.malaga.es/normativa/ordenanza_reguladora_uso_medios_electronicos.pdf

Política de firma electrónica y de certificados de la Diputación Provincial de Málaga y del marco preferencial para el sector público provincial (texto consolidado):
https://sede.malaga.es/normativa/politica_de_firma_1.0.pdf

Procedimiento de creación y utilización del sello electrónico de órgano de la Hacienda Electrónica Provincial:
https://sede.malaga.es/normativa/procedimiento_creacion_utilizacion_sello_electronico.pdf

Acuerdo de adhesión de la Excm. Diputación Provincial de Málaga al convenio de colaboración entre la Administración General del Estado (MINHAP) y la Comunidad Autónoma de Andalucía para la prestación mutua de soluciones básicas de Administración Electrónica de fecha 11 de mayo de 2016:
https://sede.malaga.es/normativa/ae_convenio_j_andalucia_MINHAP_soluciones_basicas.pdf

Aplicación del sistema de Código Seguro de Verificación (CSV) en el ámbito de la Diputación Provincial de Málaga:
https://sede.malaga.es/normativa/decreto_CSV.pdf