



**Ayuntamiento  
de Jumilla**

2025-2029

**Plan Estratégico para la  
Igualdad Efectiva entre  
Mujeres y Hombres de Jumilla**



# Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Jumilla (2025-2029)

Enero de 2025

Una iniciativa de:

Concejalía de Política Social e Igualdad del Ayuntamiento de Jumilla



Elaborado por:



Equipo técnico

**EgaleCo Lab, S. Coop.:** Silvia Soto Ruiz, Sandra Pintor, Nicolás Bertone, José Luis Izaguirre, Carmen Carreras Vázquez, Raquel Jiménez Manzano e Isabela Romero González. Diseño de herramientas de investigación, trabajo de campo, tratamiento de datos, análisis y redacción del informe-diagnóstico, así como textos y redacción del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Jumilla (2025-2029).

Apoyo técnico

**Ayuntamiento de Jumilla:** Departamento de Igualdad. Concejalía de Política Social e Igualdad.



# ÍNDICE

|            |   |            |
|------------|---|------------|
| <b>1.</b>  | <b>INTRODUCCIÓN: QUÉ ES UN PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD</b>                                 | <b>1</b>   |
| <b>2.</b>  | <b>ANTECEDENTES Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN</b>                                       | <b>4</b>   |
| <b>3.</b>  | <b>MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO</b>   | <b>8</b>   |
| <b>4.</b>  | <b>PRINCIPIOS RECTORES</b>  | <b>12</b>  |
| <b>5.</b>  | <b>REALIDAD DE JUMILLA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>  | <b>17</b>  |
| <b>6.</b>  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE JUMILLA (2025-2029)</b> | <b>18</b>  |
| 6.1.       | Líneas estratégicas, áreas de actuación, objetivos, medidas e indicadores                   | 21         |
| <b>7.</b>  | <b>PERIODO DE VIGENCIA (2025-2029)</b>  | <b>73</b>  |
| 7.1.       | Calendarización prevista de las medidas   | 73         |
| <b>8.</b>  | <b>MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN</b>   | <b>91</b>  |
| 8.1.       | Mecanismos de impulso, coordinación, seguimiento y evaluación                               | 91         |
| 8.2.       | Procesos de trabajo   | 93         |
| 8.3.       | Difusión del Plan   | 97         |
| <b>9.</b>  | <b>COMPROMISO PRESUPUESTARIO</b>  | <b>99</b>  |
| <b>10.</b> | <b>AGRADECIMIENTOS</b>  | <b>100</b> |



# 1. INTRODUCCIÓN: QUÉ ES UN PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género. (art. 15.1 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia).

**A pesar de los avances incuestionables en materia de igualdad entre mujeres y hombres que han tenido lugar en las últimas décadas, incluida la igualdad formal ante la ley que en España se alcanzó con la Constitución de 1978, la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en la actualidad.** La ausencia de corresponsabilidad privada y pública en el ámbito de los cuidados que conlleva un fuerte desequilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares entre mujeres y hombres y en los usos diferenciados del tiempo que hacen unas y otros; la desigualdad en el acceso, mantenimiento, presencia y promoción en el mercado laboral que afecta a las mujeres con respecto a los hombres; la infrarrepresentación femenina en los foros de toma de decisiones, participación social y reconocimiento público, así como la violencia de género y otras formas de violencia machista son realidades que lastran la vida individual y colectiva de las mujeres, la mitad de la población, pero también afecta a una sociedad en su conjunto que aspira a una organización social justa, igualitaria, avanzada, moderna, eficiente e innovadora.

Los datos corroboran esta desigualdad. El Índice de Igualdad de Género de la UE<sup>1</sup>, que monitorea los avances en materia de igualdad en la UE, pone de manifiesto que ningún país ha alcanzado todavía la igualdad plena entre mujeres y hombres (EIGE, 2024). **Además, los avances en igualdad son “frágiles” en general** y también evidencian el importante margen de mejora que, por ejemplo, tiene España en el ámbito del trabajo y el empleo, a pesar de ser actualmente uno de los países europeos con mayor nivel de igualdad (76,7 puntos sobre 100).

Así, **ante la ausencia de igualdad real y material, los poderes públicos en España están obligados por mandato legal a remover todos los obstáculos que impidan su consecución.** Por ejemplo, el art. 12 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia es muy claro con respecto a las funciones en materia de igualdad que tienen las Corporaciones locales:

- a) Impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.
- b) Adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.
- c) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento, evaluación y control.

<sup>1</sup> EIGE (2024): *Gender Equality Index 2024 – Sustaining momentum on a fragile path*, Publications Office of the European Union. Disponible en: [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path?language_content_entity=en)



## Ayuntamiento de Jumilla

- d) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
- e) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.
- f) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- g) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- h) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- i) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia”.

**La igualdad entre mujeres y hombres, por tanto, es una obligación legal, un objetivo ético y una aspiración social, pero también es una oportunidad para el desarrollo socioeconómico,** tal y como recogen los Preámbulos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, las “leyes-código” de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel estatal y autonómico.

En este sentido, una de las herramientas más consolidadas en España para avanzar en la materia es el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres<sup>2</sup>, cuya elaboración e implementación es un objetivo prioritario para las Administraciones Públicas, incluidas las de ámbito local, según la normativa nacional y regional.

Gráfico n.º 1.- ¿Qué es un plan estratégico de igualdad?



<sup>2</sup> En adelante, PEIEMH, plan estratégico o plan de igualdad.



## Ayuntamiento de Jumilla

Así, un plan de igualdad es un proyecto estratégico que impulsa a medio y largo plazo las políticas de igualdad, en este caso locales, a través de una serie de objetivos y áreas de actuación identificadas como prioritarias y de unas medidas a implementar en los próximos años, tanto a nivel organizacional del Ayuntamiento como de cara a la ciudadanía. En consecuencia, es la herramienta más importante del Ayuntamiento para definir una agenda pública local de igualdad y alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, dentro de los ámbitos de competencia municipal.

En este punto, el **Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Jumilla (2025-2029)**<sup>3</sup> es un plan director, orientador y motor de cambio, una hoja de ruta de la Administración local que tiene como objetivo mejorar la vida de la ciudadanía de Jumilla; por lo tanto, es necesario remarcar que no es el plan de igualdad del Ayuntamiento en su vertiente empleadora, plan que estaría destinado a las personas trabajadoras del mismo y su realidad laboral.

**Liderada por la Concejalía de Política Social e Igualdad, la elaboración del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) se sustenta en un potente marco jurídico y programático, en la producción de conocimiento científico en materia de igualdad y en la experiencia acumulada por el Ayuntamiento en materia de igualdad** a lo largo de los años, así como en el querer hacer y saber hacer de la Concejalía anteriormente mencionada y, específicamente, en el conocimiento y experiencia acumulada de su Departamento de Igualdad y de Violencia de Género.

Por último, la elaboración del PEIEMH de Jumilla (2025-2029), y su correspondiente diagnóstico previo, también ha sido posible gracias al proceso abierto de participación en forma de cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas en profundidad que han permitido recabar información de extraordinaria relevancia. Dicha participación es entendida como un medio o herramienta, pero también como un fin en sí misma. En definitiva, **este PEIEMH de Jumilla (2025-2029) presenta un enfoque interseccional y participativo**, acorde también a los retos a los que actualmente se enfrentan las políticas de igualdad y el sistema democrático.

---

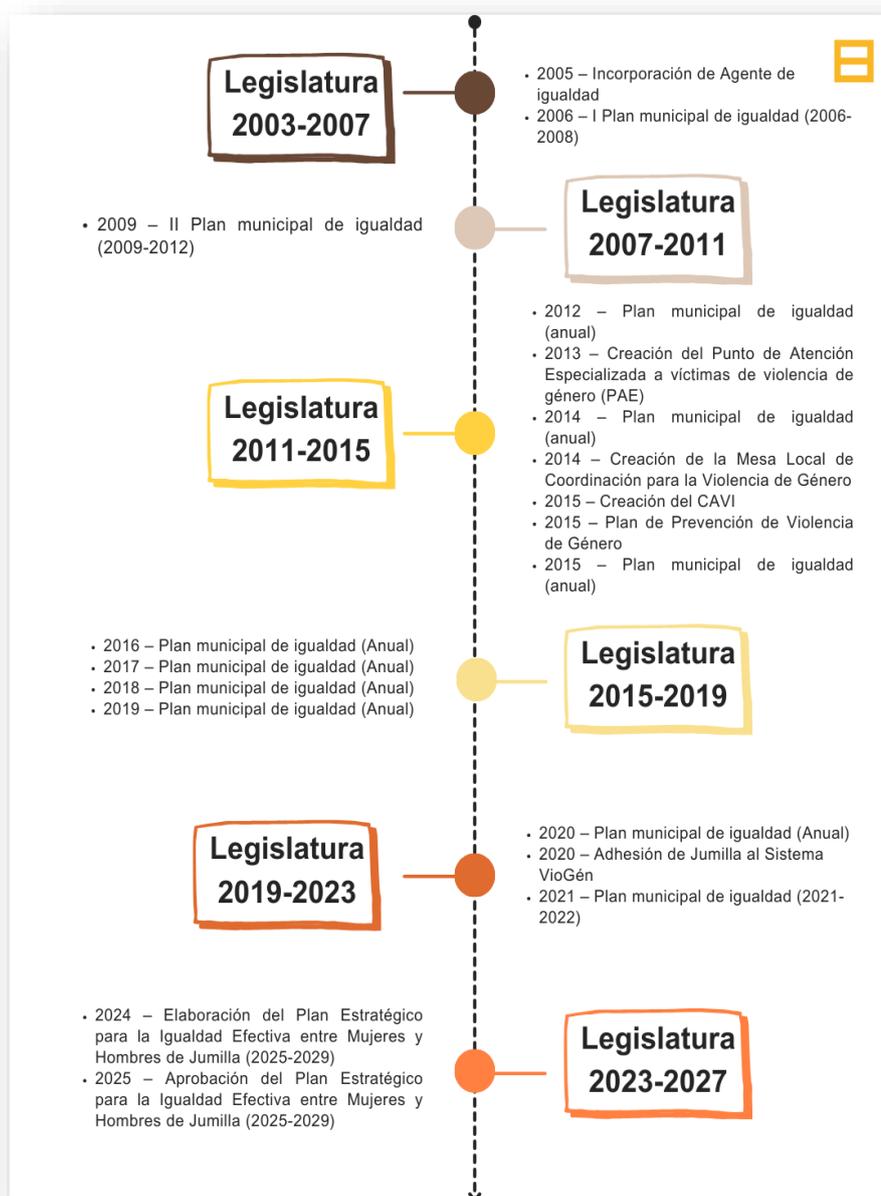
<sup>3</sup> En adelante, PEIEMH de Jumilla (2025-2029)



## 2. ANTECEDENTES Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El PEIEMH de Jumilla (2025-2029) es el hito más reciente en materia de igualdad en el municipio, siendo la primera vez que el Ayuntamiento lleva a cabo la elaboración de un Plan con estas características temporales y metodológicas. Sin embargo, y como tantas otras y a raíz del cambio de paradigma introducido en las instituciones públicas españolas a finales del s. XX y principios del s. XXI, **Jumilla es una localidad que ya cuenta con una amplia trayectoria en políticas de igualdad y contra la violencia de género.**

Gráfico n.º 2.- Antecedentes del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Jumilla (2025-2029).





## Ayuntamiento de Jumilla

Este recorrido municipal está marcado por importantes acontecimientos como la incorporación de la figura de agente de igualdad en 2005 en la estructura del personal municipal y su mantenimiento a lo largo de los años, la creación del Centro de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia (CAVI) en 2015 y la progresiva estabilización de su personal, la firma de adhesión del Ayuntamiento de Jumilla al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén) en 2020 o los diferentes Planes de igualdad anuales y bianuales implementados a lo largo de estos años por el Ayuntamiento.

Al margen del marco jurídico y programático aplicable, el enfoque metodológico ha tenido en cuenta los rasgos centrales de la investigación social con perspectiva de género, el enfoque interseccional, así como la participación ciudadana mediante procesos de consulta y el marco del ciclo de las políticas públicas, con elaboración y evaluación que incluye el análisis riguroso de datos, la identificación de problemas prioritarios, la definición de objetivos claros, la evaluación continua y la implementación de mecanismos para medir el impacto y la efectividad de las políticas adoptadas. Este enfoque ha asegurado que el plan no solo sea técnicamente sólido, sino también legítimo/representativo de las expectativas de la ciudadanía y sujeto a un proceso continuo de mejora basado en resultados.

Gráfico n.º 3.- Enfoque metodológico empleado en la elaboración del PEIEMH de Jumilla (2025-2029)

### Enfoque metodológico



Marco normativo y programático de igualdad



Investigación con perspectiva de género



Enfoque interseccional



Participación ciudadana



Ciclo de las Políticas públicas con perspectiva de género

**Liderado por la Concejalía de Política Social e Igualdad, el PEIEMH de Jumilla (2025-2029) es el resultado de un proceso de elaboración desarrollado en el segundo semestre de 2024<sup>4</sup>.**

Una vez aprobado el Plan de Trabajo por parte de la Concejalía mencionada en una primera fase de reflexión estratégica en julio de 2024, se inició la elaboración del diagnóstico, siempre con la coordinación entre el Departamento de Igualdad y el equipo técnico externo. Por su parte, y tras la presentación del inicio del proyecto a la Corporación municipal y a las Jefaturas de Servicio y de Unidad el 18 de septiembre de 2024, el trabajo de campo comenzó en septiembre de 2024 y concluyó a finales de noviembre de ese año. Esta fase dio como resultado un exhaustivo informe-

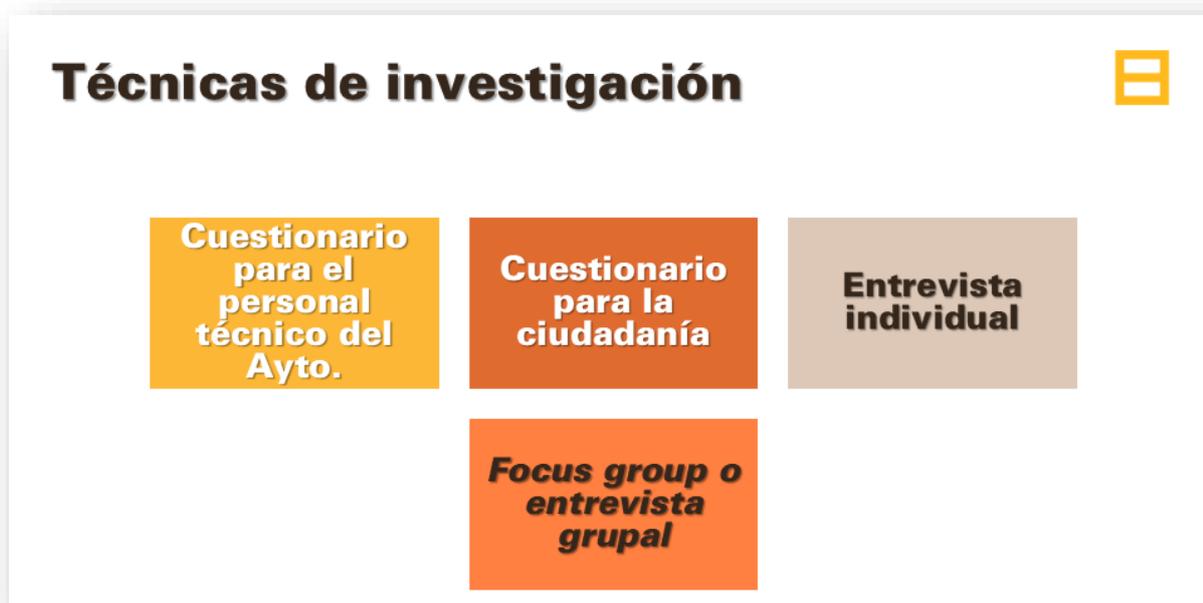
<sup>4</sup> Para más detalles, ver el apartado "Metodología" del documento "Informe-diagnóstico del PEIEMH de Jumilla (2025-2029)".



## Ayuntamiento de Jumilla

diagnóstico que proporciona una “foto-fija” con perspectiva de género de la realidad de Jumilla. La elaboración del diagnóstico siguió una estrategia metodológica mixta, con técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad y grupos focales), cuantitativas (encuestas autoadministradas) y la explotación de fuentes estadísticas y datos secundarios procedentes principalmente de datos facilitados por el Ayuntamiento de Jumilla, del Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM) y del Instituto Nacional de Estadística (INE), así como de estudios e informes realizados por entidades de reconocida trayectoria y solvencia técnica. Además, el informe-diagnóstico se ha completado con un análisis de documentación estratégica del Ayuntamiento facilitada por las diferentes áreas municipales.

Gráfico n.º 4.- Técnicas de investigación empleadas en el diagnóstico del PEIEMH de Jumilla (2025-2029)



Por su parte, la fase de priorización y selección de medidas y de planificación operativa, así como la redacción del plan, fue desarrollada durante diciembre de 2024 y enero de 2025, en un trabajo conjunto entre el equipo técnico externo y el personal técnico y político de la Concejalía Política Social e Igualdad. Los criterios de priorización y selección de las medidas propuestas han sido: necesidad o urgencia, impacto (potencial para contribuir al logro de los objetivos estratégicos), viabilidad (técnica, tecnológica y financiera), grado de aceptación interna y externa (por parte del Ayuntamiento y grupos de interés) y sostenibilidad.

Siguiendo la línea marcada en los últimos años en el municipio de Jumilla a través, por ejemplo, del proyecto de los presupuestos municipales abiertos, **estas técnicas de investigación social empleadas en este proceso de elaboración del diagnóstico y del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) han posibilitado y han promovido la implicación de agentes procedentes de tres niveles: técnico, político y ciudadano.**

Por último, el documento final –**el PEIEMH de Jumilla (2025-2029)**– validado por la Concejalía de Política Social e Igualdad **fue remitido a Junta de Gobierno Local y Pleno Municipal en marzo de 2025 para su aprobación.**



# Ayuntamiento de Jumilla

Tabla n.º 1.- Síntesis del plan de trabajo para la elaboración del PEIEMH de Jumilla (2025-2029)

## 1. Fase I: Reflexión estratégica

- a. Validación de la propuesta técnica y metodológica del proyecto.
- b. Desarrollo de las herramientas de investigación e identificación de agentes clave en el municipio.

**JULIO-AGOSTO  
2024**

## 2. Fase II: Desarrollo de la investigación: trabajo de campo

- a. Comunicación del proceso de elaboración del plan a la Corporación municipal y Jefaturas de Servicios y de Unidad.
- b. Recopilación de documentación estratégica para las políticas públicas del Ayuntamiento de Jumilla.
- c. Recogida de datos estadísticos relevantes para conocer la realidad del municipio.
- d. Realización de cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas.

**SEPTIEMBRE-  
OCTUBRE  
2024**

## 3. Fase III: Elaboración del Informe-diagnóstico

- a. Tratamiento de datos y graficación.
- b. Análisis y redacción del Informe-diagnóstico
- c. Validación del documento final de Informe-diagnóstico por parte de la Concejalía de Política Social e Igualdad.

**NOVIEMBRE 2024**

## 4. Fase IV: Elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

- a. Priorización y planificación operativa de las áreas de actuación, objetivos generales y específicos y medidas del Plan de acuerdo con los resultados del Informe-diagnóstico.
- b. Redacción del presente documento (plan).
- c. Validación del documento final de plan por parte de la Concejalía de Política Social e Igualdad.

**DICIEMBRE  
2024/ENERO 2025**

## 5. Fase V: Remisión del Plan a Junta de Gobierno/Pleno municipal

- a. Remisión a Junta de Gobierno/Pleno Municipal para su aprobación, si procede.
- b. Comunicación de la aprobación, si procede, del plan a la ciudadanía.
- c. Evaluación del proceso de elaboración y cierre del mismo

**MARZO 2025**



### 3. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

El proceso de elaboración del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) tiene como base un completo marco normativo y programático, configurado en la segunda mitad del s. XX y principios del s. XXI, tanto a nivel internacional, continental y comunitario, como a nivel nacional, autonómico y local. Estos textos legales y programáticos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por un lado, mandatan al Ayuntamiento de Jumilla la implementación de políticas con enfoque de género y, por otro lado, justifican y legitiman dicha implementación por parte de la Administración local. Por tanto, como consecuencia de sus obligaciones legales, el Ayuntamiento de Jumilla desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación, se enumeran algunos de estos textos normativos y programáticos que han configurado la igualdad de género como derecho humano fundamental, principio ético, obligación legal, así como “uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”<sup>5</sup>.

#### 1. Ámbito internacional:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966, ratificado por España en 1977).
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979 y ratificada por el España en 1983), y su Protocolo facultativo.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993) y Declaración y Programa de Acción de Viena.
- I Conferencia Mundial sobre la Mujer (Ciudad de México, 1975), II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague, 1980) y III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985)
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo (1994).
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en 2015 (Beijing+20).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS) (2015), específicamente el ODS n.º 5 (Igualdad de género), n.º 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), n.º 10 (Reducción de las desigualdades) y n.º 11 (Ciudades y comunidades sostenibles).
- Convenio de la OIT N.º 190 sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, de 2019.
- Convenio sobre la Igualdad de Remuneración (OIT, C100), de 1951.
- Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (OIT, C111), de 1958.

#### 2. Ámbito continental y de la Unión Europea:

##### • Consejo de Europa:

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales/Convención Europea de Derechos Humanos (1950, ratificado por España en 1979), así como sus Protocolos adicionales.

<sup>5</sup> ONU (s.f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>



## Ayuntamiento de Jumilla

- Carta Social Europea (1961, ratificada por España en 1980), y sus Protocolos adicionales, así como la Carta Social Europea Revisada (1996, ratificada por España en 2021).
  - Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005, ratificado por España en 2009).
  - Convenio del Consejo de Europa para la explotación de los niños contra la explotación y abuso sexual (Convenio de Lanzarote, 2007, ratificado por España en 2010).
  - Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011, ratificado por España en 2014).
  - Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029, del Consejo de Europa.
- **Unión Europea:**
    - Tratado de la Unión Europea (TUE, 1992).
    - Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE, 1997).
    - Carta de los Derechos fundamentales (2000).
    - Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
    - Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
    - Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
    - Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
    - Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
    - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
    - Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
    - Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
    - Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión Marco 2002/629/JAI del Consejo.
    - Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección.
    - Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión Marco 2001/220/JAI del Consejo.
    - Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.



## Ayuntamiento de Jumilla

- Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
- Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- Estrategia europea para la igualdad de género (2020-2025).
- Plan de Acción en materia de Género de la UE III (2021-2025).
- Estrategia Europea de Cuidados
- Fondos NextGenerationEU y el Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia (MRR).

### 3. **Ámbito nacional:**

- Constitución española (1978).
- Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local (modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local)
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia y la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género (2017, actualmente en fase de renovación).
- Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de Medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley Orgánica de Educación 3/2020, de 29 de diciembre.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (2022-2025)
- Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025
- I Plan Estratégico para la Prevención de las Violencias Sexuales 2023-2027



## Ayuntamiento de Jumilla

### 4. **Ámbito autonómico:**

- Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia (1982).
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- Ley 3/2008, de 3 de julio, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
- Ley 3/2019, de 20 de marzo, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
- II Pacto Regional contra la Violencia hacia las Mujeres (2025-2029), pendiente de aprobación.

### 5. **Ámbito local:**

- Acuerdos de actuación y protocolos de la Red CAVI y ATENPRO.
- Mesa Local de Coordinación de Violencia de Género.
- Protocolo de Adhesión al Sistema VioGén (2020).
- Planes de igualdad anuales y bianuales anteriores.
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local.
- Agenda Urbana de Jumilla 2030.
- Estatutos del Consejo Municipal de Servicios Sociales (2024).
- Reglamento de Participación Ciudadana (2000).



## 4. PRINCIPIOS RECTORES

El diseño, elaboración, implementación y evaluación del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) se sustenta en los siguientes ocho principios rectores:

### Derechos Humanos

Cimentados sobre la propia fundación de la ONU (1945) y consagrados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), los derechos humanos “son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición”<sup>6</sup> (ONU). De hecho, la Carta de las Naciones Unidas (1945) reafirma en su Preámbulo “la fe (...) en la igualdad de derechos de hombres y mujeres (...)” y estimula el “respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión” (art. 1.3). Por su parte, **la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) consagra “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” en su Preámbulo y reconoce que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración” sin distinción por razón de sexo**, entre otras cuestiones (art. 2). Al mismo tiempo, ante la discriminación sufrida por las mujeres y la especial dificultad para revertir esta discriminación de carácter estructural e históricamente institucionalizada, se adoptó la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979, ratificado por España en 1983), el tratado de derechos humanos más importante para las mujeres**<sup>7</sup>, se realizaron las diferentes Conferencias Mundiales sobre la Mujer y se recordó que los derechos de las mujeres son derechos humanos específicamente en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena, 1993), idea que quedó definitivamente consagrada en la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995).

Además, y desde una perspectiva interseccional, grupos específicos de personas, debido a su situación de especial vulnerabilidad, también necesitan una protección reforzada y la promoción de sus derechos a través de textos e instrumentos internacionales de derechos humanos más específicos, por ejemplo, la Convención de los Derechos del Niño y de la Niña (1989, ratificada por España en 1990) o la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006, ratificada por España en 2007).

Este enfoque de los Derechos Humanos en el plan supone integrar un marco ético y normativo que sitúa la dignidad, la igualdad y el respeto a los derechos fundamentales en el centro de la gestión pública local, fomentando que los recursos y servicios públicos se distribuyan de manera equitativa, atendiendo también a las necesidades específicas de las mujeres.

### Igualdad y no discriminación

**La igualdad como valor, principio y derecho fundamental es un elemento reconocido por textos normativos del más alto nivel a diferente escala:** supranacional, estatal y regional. De hecho, la igualdad (junto a la libertad) es el valor indispensable de cualquier Estado social y democrático de Derecho. Por ejemplo, la Constitución española de 1978 establece la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1), así como el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia (1982), que la señala como uno de los valores superiores de la vida colectiva

<sup>6</sup> ONU: <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

<sup>7</sup> <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/introduction>



## Ayuntamiento de Jumilla

del pueblo de la Región de Murcia (Preámbulo). También la Unión Europea declara la igualdad como uno de sus principios fundacionales y la consagra en sus Tratados (concretamente en los arts. 2 y 3 del TUE y en los arts. 8, 10, 19, 153 y 157 del TFUE), así como en la Carta de los Derechos Fundamentales (arts. 21 y 23).

**Este valor de la igualdad opera funcionalmente desde dos perspectivas: por un lado, la igualdad formal o jurídica como principio**, es decir, igualdad “en” y “ante” la ley, con un expreso y específico mandato antidiscriminatorio por razón de sexo (art. 14 de la Constitución) **y, por otro lado, la igualdad material, real y efectiva como principio y que implica la actuación de los poderes públicos** para remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (art. 9.2 de la Constitución y art. 9.2.b del Estatuto de Autonomía). También las entidades locales tienen tal objetivo:

“Las entidades locales, sin perjuicio de lo previsto en la legislación de régimen local y en coordinación con la planificación regional, en el ámbito de sus competencias, han de remover los obstáculos que impiden o dificultan el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial” (art. 12 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia).

Al igual que los planes anuales y bianuales llevados a cabo anteriormente por el Departamento de Igualdad de las diferentes Concejalías con competencias en la materia, este PEIEMH de Jumilla (2025-2029) integra transversalmente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias, dando respuesta a su obligación legal.

### Perspectiva de género

**El enfoque o perspectiva de género es una categoría de análisis que se aplica a políticas, planes, programas, intervenciones e investigaciones** de toda índole que:

“Supone una forma de interpretar la realidad social que presta especial atención a los condicionamientos culturales y sociales impuestos a cada sexo pretendiendo una mayor equidad y solidaridad tanto en las áreas públicas en las que se desenvuelven hombres y mujeres como en las privadas analizando con ese prisma las relaciones en la familia, en la sociedad y la respuesta institucional” (Teresa San Segundo Manuel, 2016, p. 36)<sup>8</sup>.

Así, este enfoque permite conocer y visibilizar la realidad de forma más completa ya que tiene en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres. **La perspectiva de género no solo permite conocer, sino también permite actuar**: la adopción de políticas con perspectiva de género permite evitar la “ilusión de neutralidad” en las políticas públicas, no reproducir desigualdades a través de ellas y promover intencionadamente la igualdad entre mujeres y hombres a través de la acción de gobierno, en este caso municipal.

En este sentido, el informe-diagnóstico previo y el PEIEMH de Jumilla (2025-2029), por un lado, han sido elaborados conforme a los rasgos centrales de la investigación social con perspectiva de género y, por otro lado, profundiza en la generación de las condiciones que permitan al Ayuntamiento incorporar la perspectiva de género de forma sistemática en la acción municipal al tiempo que permita situarla como eje clave en la definición de las prioridades, políticas y técnicas, siguiendo la línea marcada por los planes anuales y bianuales anteriores.

<sup>8</sup> San Segundo Manuel, Teresa (2016). La violencia de género. La asistencia social ante la violencia de género. En Teresa San Segundo Manuel, *A vueltas con la violencia. Una aproximación multidisciplinar a la violencia de género* (pág. 36). Madrid: Tecnos.



## Ayuntamiento de Jumilla

### Transversalidad de género

La transversalidad o *mainstreaming* de género, también denominada enfoque integrado de género, fue consagrada en la IV Conferencia de la Mujer de Beijing en 1995 y en su Declaración y Plataforma de Acción, revisada y refrendada en 2015 (Beijing+20). **La transversalidad, que hace referencia a la implicación estratégica y eficiente de los poderes públicos en el fomento de la igualdad, fue incorporada explícitamente en la legislación nacional y regional en 2007.** Por ejemplo, el art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres justifica y obliga a las Administraciones Públicas a incorporar la transversalidad de género:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Así, la transversalidad “comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas” (art. 3.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia).

Según el Consejo de Europa, la transversalidad de género es el proceso de “organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que se incorpore la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las fases”<sup>9</sup> para dirigir y gestionar las actuaciones públicas hacia una verdadera transformación, que abarque todas las áreas municipales. En definitiva, “coordinación equivale a transversalidad”<sup>10</sup> y esta, en consecuencia, es una forma de trabajar, colaborativa y cooperativa, que necesita, por un lado, voluntad, implicación, sensibilización y aprendizaje a nivel político y técnico y, por otro lado, herramientas y estructuras que la faciliten y la refuercen. Por lo tanto, **el PEIEMH de Jumilla (2025-2029) es un plan de todo el Ayuntamiento y de todas las Concejalías**, no solo de la Concejalía de Política Social e Igualdad.

Este plan hace un importante esfuerzo por potenciar la transversalidad de género en el Ayuntamiento como estrategia de intervención y transformación de las políticas públicas al institucionalizar una arquitectura interdepartamental de igualdad (Mesa de Trabajo Técnica de Igualdad), y tampoco olvida lo que se ha dado en llamar la estrategia dual en las políticas de igualdad que combina, por un lado, el *mainstreaming* de género consagrado a nivel internacional a finales del s. XX y principios del s. XXI a nivel nacional y, por otro lado, medidas específicas (acción positiva) dirigidas a mujeres, que comenzaron a implementarse en España en la década de 1980 y que se caracterizan por ser medidas razonadas, proporcionadas, cambiantes y temporales.

### Enfoque interseccional

Desde los años 80 del s. XX, momento en el que Kimberlé Crenshaw acuñó este término, **la interseccionalidad ha posibilitado ampliar la mirada a la realidad diaria de millones de mujeres que sufren las denominadas dobles discriminaciones o discriminaciones múltiples por su condición de mujeres, pero también porque en ellas se entrecruzan otros ejes de discriminación** como el origen étnico y/o nacional, edad, discapacidad y/o diversidad funcional, escasez de recursos económicos, identidad y orientación sexual, etc. Además, la necesidad de

<sup>9</sup> Grupo de Expertos del Consejo de Europa en Integración de la Perspectiva de Género, 1998.

<sup>10</sup> Murillo, Soledad (2024). Supervivencia de las políticas de igualdad. Entre la Función Pública y los Partidos Políticos (pág. 39). Editorial Comares.



## Ayuntamiento de Jumilla

tener en cuenta la interseccionalidad en las políticas públicas para la igualdad no es solo una cuestión epistemológica, metodológica o de eficiencia, sino también es directamente una disposición legal, por ejemplo, a través de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que enfatiza la trascendencia de la interseccionalidad en el desarrollo de las políticas de igualdad o de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos:

La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva (art. 14.6 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Partiendo de la base de que la incorporación del enfoque interseccional es uno de los retos más desafiantes y complejos a la hora de elaborar e implementar un plan estratégico, pero, al mismo tiempo, se hace indispensable, es cierto que este PEIEMH de Jumilla (2025-2029) se dirige a toda la ciudadanía, aunque tiene presente a las mujeres rurales, las mujeres que encabezan familias monomarentales, las mujeres con discapacidad y/o diversidad funcional, así como las mujeres inmigrantes, incorporando actuaciones que ya se llevan a cabo a nivel municipal, así como otras nuevas.

### **Innovación y mejora continua (en la gestión pública)**

**Un plan estratégico de igualdad es una herramienta que permite ampliar la mirada, el conocimiento y las formas de hacer desde dos ámbitos: el de la realidad social y el de la gestión pública.** Por un lado, **este tipo de plan incorpora transversalmente la perspectiva de género al quehacer de la Administración local, una categoría de análisis que permite conocer y atender la realidad social de manera más completa.** Por otro lado, **un plan estratégico también es innovación en la gestión y organización públicas, así como en la gobernanza, especialmente relevante en el ámbito local.** Esto es así porque, debido a su objetivo y a su forma de elaboración, implementación y evaluación, es un motor de cambio en la cultura y metodología institucionales para la elaboración de las políticas públicas y permite dotar de mayor calidad a las mismas, aumentando la eficiencia administrativa y, por supuesto, es un instrumento acorde al concepto de rendición de cuentas o “*accountability*”, que permite a la ciudadanía conocer cómo se toman las decisiones políticas y técnicas, bajo qué criterios y cómo se implementan las políticas públicas y sus avances.

Siguiendo la estela marcada por otros proyectos anteriores a nivel municipal, la participación ciudadana, pilar fundamental del sistema democrático y elemento legitimador e innovador en el ciclo de las políticas públicas, también ha sido un componente central en la elaboración de este plan. En este caso, además, se ha incorporado la perspectiva de género al proceso de participación ciudadana, poniendo explícitamente el foco en la participación de las mujeres, escuchando sus experiencias, necesidades y percepciones, fortaleciendo su liderazgo en el espacio público y su papel en el proceso de toma de decisiones y en el proceso de elaboración de las políticas públicas, así como promoviendo la ciudadanía activa en general.

### **Viabilidad**

La Concejalía de Política Social e Igualdad ha liderado la elaboración del PEIEMH de Jumilla (2025-2029), un plan pionero en la trayectoria de las políticas de igualdad en el municipio desde el punto de vista metodológico y temporal, y ambicioso en cuanto a la incorporación de elementos clave



## Ayuntamiento de Jumilla

diseñados para marcar un punto de inflexión (especialmente referente a la transversalidad de género, interseccionalidad y al seguimiento y evaluación del plan). Al mismo tiempo, sabiendo que la viabilidad y la sostenibilidad son una obligación gerencial de las políticas públicas, **la Concejalía ha tenido como objetivo liderar la presentación de un plan realista y asumible técnica y económicamente**, ajustado a la realidad municipal y en línea con la trayectoria institucional, donde la calidad prima sobre la cantidad y cuya implementación servirá para seguir avanzando sólidamente en materia de igualdad en la localidad.

### Responsabilidad institucional

Partiendo de la responsabilidad derivada de las obligaciones legales en la materia de igualdad que tienen todas las Administraciones Públicas, la Corporación municipal de Jumilla reconoce, además, que las políticas locales de igualdad son viables si existe un compromiso institucional al respecto. De hecho, “la experiencia de los municipios concluye que hay una relación directa entre la eficacia de la política de igualdad y el compromiso de la Organización [*Corporación municipal*] con dicha política” (FEMP, 2006, p. 130)<sup>11</sup>.

**La transversalización de género en las Administraciones Públicas es un proceso complejo que requiere responsabilidad institucional y esta se manifiesta en realidad en la corresponsabilidad o responsabilidad compartida a nivel político y técnico:** todas las personas integrantes del equipo de gobierno y de la oposición de cada momento, así como todo el personal del Ayuntamiento de todas las áreas municipales están llamadas, por un lado, a trabajar en la misma dirección y con objetivos comunes y, por otro lado, a garantizar el cumplimiento del plan, en tiempo y forma, poniendo a su disposición los recursos y esfuerzos pertinentes. Así, el éxito o fracaso en su implementación es responsabilidad de todas las áreas municipales, tanto a nivel político como técnico.

---

<sup>11</sup> Federación Española de Municipios y Provincia (FEMP, 2006). Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad.



## **5. REALIDAD DE JUMILLA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La realidad de Jumilla desde la perspectiva de género se ha detallado en el Informe-Diagnóstico previo al PEIEMH de Jumilla (2025-2029), validado en diciembre de 2024 por la Concejalía de Política Social e Igualdad del Ayuntamiento de Jumilla.



## 6. PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE JUMILLA (2025-2029)

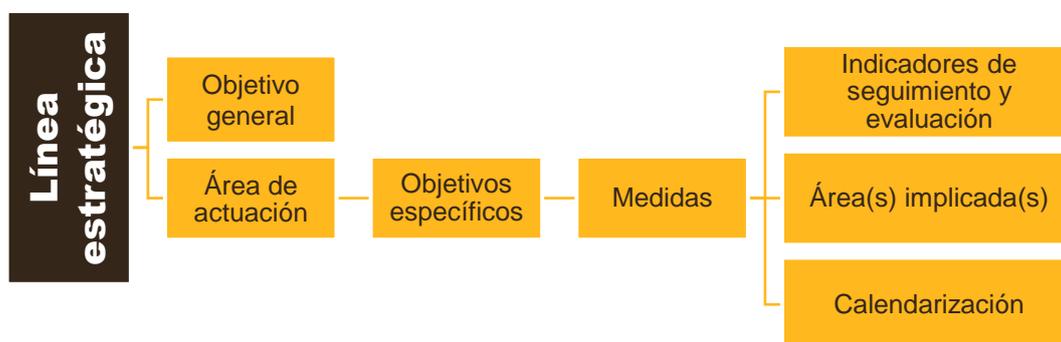
“Desde las políticas locales es posible trabajar para la igualdad entre mujeres y hombres de manera eficaz y con alternativas reales. Tanto, que se pueden empezar a observar logros, conquistas. Algo escrito con el espíritu de utilidad no puede ser inerte. La realidad va por delante, se transforma y por suerte, nos transforma” (Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad, FEMP, 2006, p.16)<sup>12</sup>.

El Ayuntamiento de Jumilla decidió reforzar sus políticas de igualdad elaborando el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Este PEIEMH (2025-2029) es un plan director, orientador y motor de cambio, una hoja de ruta de la Administración local que tiene como objetivo mejorar la vida de la ciudadanía de Jumilla, definiendo un marco de referencia para la acción local a través de una serie de objetivos y áreas de actuación identificadas como prioritarias y de unas medidas a implementar en los próximos años, tanto a nivel organizacional del Ayuntamiento como de cara a la ciudadanía. En consecuencia, es la herramienta más importante del Ayuntamiento para definir una agenda pública local de igualdad y alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, dentro de los ámbitos de competencia municipal.

En función de los resultados plasmados en el Informe-diagnóstico previo, el PEIEMH de Jumilla (2025-2029) presenta la siguiente lógica de planificación: 4 líneas estratégicas, 4 objetivos generales (uno por cada eje de actuación), que se concretan en 21 áreas de actuación, con sus 21 objetivos específicos correspondientes, y se materializan en 158 medidas.

Esta planificación establece un marco sólido que garantiza la coherencia interna y externa, tanto con los objetivos a alcanzar y principios rectores del plan como con la normativa vigente, así como con las políticas realizadas hasta ahora por el Ayuntamiento en materia de igualdad y las necesidades y contexto actuales. Al mismo tiempo también garantiza la estabilidad de las actuaciones y el uso eficiente y óptimo de los recursos en la implementación de las actuaciones contempladas.

Gráfico n.º 5.- Estructura de planificación del PEIEMH de Jumilla (2025-2029)



<sup>12</sup> Federación Española de Municipios y Provincia (FEMP, 2006). Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad.



# Ayuntamiento de Jumilla

Gráfico n.º 6.- Síntesis de la planificación estratégica: áreas de actuación, objetivos y medida del PEIEMH de Jumilla (2025-2029).



Tabla n.º 2.- Síntesis de la planificación estratégica: áreas de actuación, objetivos y medidas del PEIEMH de Jumilla (2025-2029)

| LÍNEAS ESTRATÉGICAS / ÁREAS DE ACTUACIÓN   | N.º DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS | N.º DE MEDIDAS |
|--|------------------------------|----------------|
| <b>LÍNEA A. GOBERNANZA PÚBLICA Y ACCIÓN LOCAL CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>  |                              |                |
| ÁREA A.1. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL   | 1                            | 10             |
| ÁREA A.2. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN PARA LA EFICIENCIA GERENCIAL Y GESTIÓN OPERATIVA PARA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA  | 1                            | 10             |
| ÁREA A.3. INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS Y MÉTODOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO Y PROGRESIVA CAPACITACIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL MUNICIPAL | 1                            | 7              |
| ÁREA A.4. APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PERSONAL MUNICIPAL COMO CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y REFERENTE PARA LAS PARTES INTERESADAS DEL AYUNTAMIENTO                     | 1                            | 6              |
| ÁREA A.5. DIÁLOGO CON LA CIUDADANÍA PARA UNA JUMILLA INFORMADA, COMPROMETIDA Y PARTICIPATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD  | 1                            | 11             |
| <b>LÍNEA B. ECONOMÍA EN CLAVE DE GÉNERO Y RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS</b>   |                              |                |
| ÁREA B.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD  | 1                            | 10             |
| ÁREA B.7. FORMACIÓN, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO   | 1                            | 10             |
| ÁREA B.8. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE JUMILLA  | 1                            | 4              |
| ÁREA B.9. RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO REPRODUCTIVO Y LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA  | 1                            | 3              |
| <b>LÍNEA C. CIUDADANÍA ACTIVA PARA LA IGUALDAD</b>   |                              |                |
| ÁREA C.10. ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN ACTIVA   | 1                            | 10             |
| ÁREA C.11. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD   | 1                            | 9              |
| ÁREA C.12. TURISMO, CULTURA Y FESTEJOS   | 1                            | 7              |
| ÁREA C.13. BIENESTAR INTEGRAL  | 1                            | 6              |
| ÁREA C.14. DEPORTES Y ACTIVIDAD FÍSICA   | 1                            | 8              |
| ÁREA C.15. URBANISMO Y MOVILIDAD   | 1                            | 5              |
| ÁREA C.16. MASCULINIDADES POSITIVAS  | 1                            | 5              |
| <b>LÍNEA D. UN MUNICIPIO SIN VIOLENCIA DE GÉNERO NI VIOLENCIAS MACHISTAS</b>   |                              |                |
| ÁREA D.17. RUPTURA DEL SILENCIO CÓMPLICE, DETECCIÓN PRECOZ Y ATENCIÓN A NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA   | 1                            | 5              |
| ÁREA D.18. DETECCIÓN PRECOZ, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN  | 1                            | 9              |
| ÁREA D.19. PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS  | 1                            | 5              |
| ÁREA D.20. RESPUESTA INSTITUCIONAL SÓLIDA Y EN RED   | 1                            | 9              |
| ÁREA D.21. DIFUSIÓN, CONOCIMIENTO Y DATOS ADAPTADOS A LA REALIDAD DEL MUNICIPIO  | 1                            | 9              |



## Ayuntamiento de Jumilla

El carácter del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) es dinámico, adaptable y flexible ya que, entre otras cuestiones:

- Facilita que cada área alinee progresivamente sus estrategias y actuaciones con los objetivos del plan, que son exigentes pero alcanzables de manera progresiva.
- Contempla la posibilidad de concretar programaciones anuales o específicas vinculadas a los objetivos del plan.
- Establece un cronograma, pero de manera flexible al evitar la rigidez de las fechas extremadamente concretas y límites, priorizando el logro de resultados sobre el cumplimiento estricto de plazos.
- Fomenta la implicación, colaboración y comunicación constante entre todas las áreas municipales y entre todos niveles (político, técnico y ciudadano), permitiendo que las personas aporten ideas o soluciones adaptadas al momento.
- Establece un seguimiento anual que permite realizar ajustes constantes basados en los resultados intermedios, identificando desviaciones y áreas de mejora.
- Incorpora una herramienta de Excel para facilitar el seguimiento anual y evaluación final. Al actualizar regularmente los datos en Excel, se tiene una visión clara y actualizada del progreso de cada acción, objetivo o plazo con lo planificado. También facilita la recogida de datos actualizados desde distintas fuentes, fomentando la colaboración y la comunicación de datos al tener métricas visuales. Además, al ser Excel una herramienta adaptable a las necesidades del momento, se pueden reajustar medidas o simplificar/complejizar el seguimiento conforme avanza el plan.
- Establece un compromiso económico para garantizar la implementación de las medidas del plan, pero no depende exclusivamente de una única fuente de financiación, sino que atiende a diferentes fuentes (gastos propios del Ayuntamiento, fondos europeos, subvenciones de ámbito estatal y regional, alianzas, etc.), incorpora programas y proyectos existentes para evitar duplicidades, medidas cofinanciadas por diferentes áreas municipales y colaboraciones público-privadas para compartir costes y responsabilidades en proyectos comunes, así como medidas de bajo coste o que no implican un coste económico extra.



## 6.1. Líneas estratégicas, áreas de actuación, objetivos, medidas e indicadores

Gráfico n.º 1.- Líneas estratégicas y áreas de actuación del PEIEMH de Jumilla (2025-2029)

### Línea A. Gobernanza pública y acción local con enfoque de género

Área A1. Compromiso institucional con enfoque de género para la transformación social

Área A2. Coordinación, colaboración y cooperación para la eficiencia gerencial y gestión operativa para una sociedad igualitaria

Área A3. Incorporación del principio de igualdad y del enfoque de género en los procesos y métodos de trabajo del ayuntamiento y progresiva capacitación técnica del personal municipal

Área A4. Aplicación del enfoque de género en la política de personal municipal como cumplimiento normativo y referente para las partes interesadas del Ayuntamiento

Área A5. Diálogo con la ciudadanía para una Jumilla informada, comprometida y participativa en materia de igualdad

### Línea B.

#### Economía en clave de género y reconocimiento de los cuidados

Área B6. Conciliación y corresponsabilidad

Área B7. Formación, empleo y emprendimiento

Área B8. Fomento de la igualdad en las empresas de Jumilla

Área B9. Reconocimiento del trabajo reproductivo y los cuidados para el sostenimiento de la vida

### Línea C.

#### Ciudadanía activa para la igualdad

Área C10. Asociacionismo y participación activa

Área C11. Educación para la convivencia en igualdad

Área C12. Turismo, cultura y festejos

Área C13. Bienestar integral

Área C14. Deportes y actividad física

Área C15. Urbanismo y movilidad

Área C16. Masculinidades positivas

### Línea D.

#### Un municipio sin violencia de género ni violencias machistas

Área D17. Ruptura del silencio cómplice, detección precoz y atención a nuevas formas de violencia

Área D.18. Detección precoz, prevención y sensibilización

Área D19. Perfeccionamiento de la asistencia, ayuda, protección y reparación de las víctimas

Área D20. Respuesta institucional sólida y en red

Área D21. Difusión, conocimiento y datos adaptados a la realidad del municipio



## LÍNEA A. GOBERNANZA PÚBLICA Y ACCIÓN LOCAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Consolidar el compromiso político, las estructuras, la formación y los procedimientos necesarios para garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en la administración local.

### ÁREA A.1. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Fortalecer y visibilizar el compromiso del Ayuntamiento de Jumilla con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|--|---|
| <b>A1.1.</b> Presentación del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) a la Corporación municipal y al personal técnico del Ayuntamiento.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Alcaldía. Política Social e Igualdad (coord.). Todas las Concejalías.</i>   | A.1.1.A. Presentación del Plan ante la Corporación municipal (SÍ/NO).   |
|  | A.1.1.B. Presentación del Plan ante el personal técnico (SÍ/NO).  |
|  | A.1.1.C. N.º de miembros de la Corporación municipal que asisten a la presentación desagregado por sexo.  |
|  | A.1.1.D. N.º de profesionales que asisten a la presentación desagregado por sexo y servicio.  |
|  | A.1.1.E. % de personal técnico informado desagregado por sexo.  |
|  | A.1.1.F. Envío del Plan al personal técnico mediante correo corporativo (SÍ/NO).  |
|  | A.1.1.G. Grado de familiarización con las medidas del Plan, evaluado mediante cuestionario al personal técnico al término de la vigencia del Plan.                                    |
| <b>A1.2.</b> Renovación de la firma de la Carta Europea por la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Vida Local elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Alcaldía.</i>  | A.1.2.A. Preparación de la documentación previa necesaria para la ratificación (SÍ/NO).   |
|  | A.1.2.B. Renovación de la Carta por parte de la Corporación Municipal (SÍ/NO).  |
| <b>A1.3.</b> Aprobación de nuevas instrucciones que recojan los compromisos más relevantes referidos a la gestión municipal e igualdad entre mujeres y hombres y proporcione directrices, aclaraciones o pautas para su ejecución (transversalidad de género e incorporación de la perspectiva de género en todos los programas y proyectos municipales, datos desagregados por sexo, cláusulas de igualdad, lenguaje no sexista...).<br><br><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Personal y</i> | A.1.3.A. N.º de instrucciones en materia de gestión municipal e igualdad entre mujeres y hombres redactadas.  |
|  | A.1.3.B. N.º de instrucciones en materia de gestión municipal e igualdad entre mujeres y hombres aprobadas.   |
|  | A.1.3.C. Relación completa de instrucciones redactadas y aprobadas, por año.  |
|  | A.1.3.D. Relación de canales de difusión de dichas instrucciones.   |
|  | A.1.3.E. Alcance de la difusión de dichas instrucciones.  |
|  | A.1.3.F. Grado de conocimiento de las diferentes instrucciones por parte del personal técnico, evaluado mediante cuestionario al personal técnico al término de la vigencia del Plan. |



## Ayuntamiento de Jumilla

*régimen interior (coord.).  
Todas las Concejalias.*

|   |          |   |
|---|----------|---|
| <b>A1.4.</b> Incorporación de cláusulas sociales de igualdad como requisitos previos y criterios de adjudicación, tanto en los contratos menores como en la aprobación de los pliegos de contratación del Ayuntamiento, así como incorporar cláusulas de igualdad en las condiciones especiales de ejecución de los contratos. Igualmente, proceder a la incorporación de criterios de valoración relativos a la perspectiva de género en las bases reguladoras de concesión de subvenciones municipales e incorporar cláusulas de igualdad en los convenios de colaboración que firme el Ayuntamiento. | A.1.4.A. | N.º de pliegos con cláusulas de igualdad incorporadas en contratos menores y licitaciones.  |
|   | A.1.4.B. | % de pliegos con cláusulas de igualdad incorporadas sobre el total de contrataciones.   |
|   | A.1.4.C. | N.º de ocasiones en las que se ha utilizado este criterio de desempate.   |
|   | A.1.4.D. | % de ocasiones en las que se ha utilizado este criterio de desempate con respecto al total de adjudicaciones.   |
|   | A.1.4.E. | N.º de contrataciones (contratos menores y licitaciones) en las que se han incorporado cláusulas de igualdad como condición especial de ejecución.      |
|   | A.1.4.F. | N.º de bases reguladoras de subvenciones municipales que incorporan criterios relativos a igualdad entre mujeres y hombres.                             |
| <i>Área(s) implicada(s): Personal y régimen interior Contratación. Transparencia e Innovación (coord.). Todas las Concejalias.</i>  |          |   |
| <b>A1.5.</b> Garantizar el presupuesto adecuado y suficiente que garantice los recursos económicos y humanos necesarios para hacer efectivos los compromisos recogidos en este Plan.  | A.1.5.A. | Importe del presupuesto destinado al Plan.  |
|   | A.1.5.B. | % de variación interanual del presupuesto destinado al Plan.  |
|   | A.1.5.C. | Grado de ejecución del presupuesto asignado al Plan.  |
|   | A.1.5.D. | N.º de profesionales que se asignan específicamente para la ejecución de las medidas del Plan.  |
|   | A.1.5.E. | N.º de profesionales de nueva contratación para dar soporte al Plan.  |
|   | A.1.5.F. | N.º de áreas municipales con partidas presupuestarias específicas para el Plan.   |
| <i>Área(s) implicada(s): Hacienda, personal y régimen interior (coord.). Todas las Concejalias.</i>   |          |   |
| <b>A1.6.</b> Previsión de la dotación presupuestaria del área de Igualdad, o equivalente, que garantice su sostenibilidad.  | A.1.6.A. | Presupuesto anual asignado específicamente al área de Igualdad, o equivalente.  |
|   | A.1.6.B. | % del presupuesto municipal total destinado al área de Igualdad, o equivalente.   |
|   | A.1.6.C. | Variación interanual del presupuesto destinado al área de Igualdad, o equivalente (%).  |
|   | A.1.6.D. | N.º de programas o proyectos sostenidos gracias al presupuesto asignado.  |
|   | A.1.6.E. | N.º de profesionales del área de Igualdad, o equivalente, desagregado por sexo, sostenidos/as y de nueva contratación, gracias al presupuesto asignado. |
| <i>Área(s) implicada(s): Hacienda, personal y régimen interior.</i>   |          |   |
| <b>A1.7.</b> Continuar con las declaraciones institucionales y acuerdos políticos que visibilicen el compromiso del Ayuntamiento  | A.1.7.A. | N.º de declaraciones institucionales realizadas en cada fecha conmemorativa.  |
|   | A.1.7.B. | N.º de acuerdos políticos adoptados relacionados con la igualdad.   |



## Ayuntamiento de Jumilla

|  |           |   |
|--|-----------|---|
| con la igualdad de género en todas las fechas relacionadas con el Departamento de Igualdad, tales como el 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres), el 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres) y el 15 de octubre (Día Internacional de las Mujeres Rurales). | A.1.7.C.  | N.º de campañas, eventos o actos organizados en torno a las fechas señaladas (8 de marzo, 25 de noviembre, 15 de octubre).  |
|  | A.1.7.D.  | Realización de acciones de comunicación oficial en medios y canales de comunicación con la ciudadanía (notas de prensa, publicaciones en redes sociales, etc.) para dar visibilidad a dichas declaraciones y acuerdos políticos (SÍ/NO).    |
| <i>Área(s) implicada(s): Alcaldía. Política Social e Igualdad. Comunicación institucional. Emisora Municipal.</i>  |           |   |
| <b>A1.8.</b> Continuar incluyendo la perspectiva de género en declaraciones institucionales y acuerdos políticos sobre diferentes ámbitos y Días internacionales.  | A.1.8.A.  | N.º de declaraciones institucionales realizadas con perspectiva de género en Días Internacionales no específicos de igualdad por año.   |
|  | A.1.8.B.  | N.º de acuerdos políticos adoptados que incluyan la perspectiva de género en otros ámbitos distintos al de la igualdad (medio ambiente, deporte, salud, etc.) por año.  |
|  | A.1.8.C.  | % de declaraciones y acuerdos políticos adoptados realizados con perspectiva de género sobre el total por año.  |
|  | A.1.8.D.  | Relación de quejas y reclamaciones recibidas (por vías oficiales, así como por redes sociales) sobre declaraciones y acuerdos políticos que no incorporan la perspectiva de género.   |
| <i>Área(s) implicada(s): Alcaldía. Comunicación institucional. Emisora Municipal (coord.). Todas las Concejalias.</i>  |           |   |
| <b>A1.9.</b> Monitoreo, por sexo, del número de personas reconocidas a nivel institucional, a través del nombramiento como Hijos/as Predilectos/as de la Ciudad, de personas que pregonan la Semana Santa y Fiestas, así como personas galardonadas en premios institucionales.                      | A.1.9.A.  | N.º total de personas reconocidas desglosado por sexo y tipo de reconocimiento hasta el momento de las que consten registros (Hijos/as Predilectos/as, Pregoneros/as de Semana Santa, Fiestas, Galardonados/as en premios institucionales). |
|  | A.1.9.B.  | Grado de cumplimiento con el criterio de paridad (40%-60%) hasta el momento en cada categoría institucional.  |
|  | A.1.9.C.  | Existencia de un registro actualizado de las personas reconocidas, desglosado por sexo.   |
|  | A.1.9.D.  | N.º de años consecutivos en los que se mide el equilibrio en los reconocimientos otorgados.   |
|  | A.1.9.E.  | Incremento en la representación de mujeres en nombramientos y premios institucionales en comparación con años anteriores.   |
| <i>Área(s) implicada(s): Alcaldía. Política Social e Igualdad. Festejos y Participación Ciudadana.</i>   |           |   |
| <b>A1.10.</b> Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actos públicos, jurados, comisiones....  | A.1.10.A. | N.º de actos públicos, jurados y comisiones organizados, desglosado por tipo.   |
|  | A.1.10.B. | N.º de mujeres y hombres participantes en cada acto, jurado o comisión, desglosado por sexo.  |
|  | A.1.10.C. | % de eventos, jurados o comisiones en los que se asegura una composición equilibrada entre mujeres y hombres.   |
|  | A.1.10.D. | % de mujeres en cargos destacados (presidencias, portavocías, etc.) en actos públicos, jurados y comisiones.  |
| <i>Área(s) implicada(s): Todas las Concejalias.</i>  |           |   |



## Ayuntamiento de Jumilla

### **ÁREA A.2. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN PARA LA EFICIENCIA GERENCIAL Y GESTIÓN OPERATIVA PARA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA**

Establecer los mecanismos para garantizar la correcta y alineada implantación del presente Plan conforme a lo establecido en él, sentando las bases para la incorporación de la transversalidad de género por parte del personal técnico.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|--|---|
| <b>A2.11.</b> Constitución de una Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género interdepartamental responsable de la correcta implantación, seguimiento y evaluación del presente plan, así como otras actuaciones dentro de la administración dirigidas al cumplimiento del principio de igualdad, coordinada desde el Departamento de Igualdad.<br><i>Área(s) implicada(s): Alcaldía. Política Social e Igualdad. Transparencia e Innovación (coord.). Todas las Concejalías.</i> | A.2.11.A. Celebración de la constitución de la Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género interdepartamental (SÍ/NO).   |
|  | A.2.11.B. Reglamento de funcionamiento de la Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género interdepartamental.   |
|  | A.2.11.C. N.º de servicios representados en la Mesa.  |
|  | A.2.11.D. N.º total de miembros de la Mesa, desglosado por sexo.  |
|  | A.2.11.E. N.º de reuniones de seguimiento celebradas durante el periodo de vigencia del plan.   |
|  | A.2.11.F. Memoria anual de actividad de la Mesa y de acuerdos adoptados.  |
|  | A.2.11.G. Nivel de satisfacción de las personas integrantes de la Mesa de Trabajo Técnica con el funcionamiento de la misma evaluado mediante cuestionario al personal técnico al término de la vigencia del Plan (ALTO/MODERADO/BAJO). |
|  | A.2.11.H. Ejemplos concretos de proyectos o políticas mejorados gracias al trabajo de la Mesa.  |
|  | A.2.11.I. Incremento del nivel de colaboración interdepartamental en materia de igualdad, evaluado mediante cuestionario al personal técnico al término de la vigencia del Plan (ALTO/MODERADO/BAJO).                                   |
|  | A.2.11.J. Valoración cualitativa de la red de coordinación como medio para activar la transversalidad de género.  |
| <b>A2.12.</b> Designación en cada Concejalía de la persona integrante de la Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género.<br><i>Área(s) implicada(s): Todas las Concejalías.</i>   | A.2.12.A. N.º de Concejalías, servicios y departamentos que han designado a una persona responsable de igualdad.  |
|  | A.2.12.B. N.º total de personas designadas desglosado por sexo.   |
|  | A.2.12.C. N.º de personas, por sexo y servicio, designadas.   |
|  | A.2.12.D. % de concejalías y servicios participantes sobre el total de concejalías y servicios.   |
| <b>A2.13.</b> Elaboración de una planificación operativa anual del presente Plan, que plasme las áreas responsables y temporalización.<br><i>Área(s) implicada(s): Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género.</i>   | A.2.13.A. Elaboración realizada de la planificación operativa de todos los años durante toda la vigencia del Plan, identificando áreas responsables y calendario (SÍ/NO).   |
|  | A.2.13.B. N.º de planificaciones operativas anuales realizadas.   |



## Ayuntamiento de Jumilla

|   |           |   |
|---|-----------|---|
| <b>A2.14.</b> Realización de un informe de seguimiento anual del presente Plan utilizando la herramienta específica de gestión y remisión del mismo a la Comisión Informativa y al Consejo Municipal de Servicios Sociales.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género.</i> | A.2.14.A. | N.º de informes de seguimiento elaborados anualmente.   |
|   | A.2.14.B. | N.º de indicadores del Plan monitorizados en cada informe.  |
|   | A.2.14.C. | % de acciones anuales ejecutadas según lo planificado.  |
|   | A.2.14.D. | Identificación de obstáculos recurrentes en la ejecución de las acciones planificadas.  |
|   | A.2.14.E. | Evolución del grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos del plan gracias a la planificación operativa y a la herramienta de seguimiento.  |
|   | A.2.14.F. |   |
| <b>A2.15.</b> Difusión por mail de las memorias anuales para informar sobre los avances del Plan destinado a la mesa técnica y al personal político.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género.</i>  | A.2.15.A. | Envío de circular de forma anual al personal técnico (SÍ/NO).   |
|   | A.2.15.B. | Envío de circular de forma anual al personal político (SÍ/NO).  |
|   | A.2.15.C. | N.º de circulares enviadas con la memoria anual destinadas al personal técnico.   |
|   | A.2.15.D. | N.º de circulares enviadas con la memoria anual destinadas al personal político.  |
|   | A.2.15.E. | % de apertura del correo electrónico entre personal técnico y personal político.  |
|   | A.2.15.F. | N.º de respuestas o comentarios recibidos en relación con el contenido de las memorias.   |
|   | A.2.15.G. | Evolución del nivel de conocimiento del personal político y técnico sobre los avances del Plan de Igualdad, evaluado mediante cuestionario al término de la vigencia del Plan (ALTO/MODERADO/BAJO). |
| <b>A2.16.</b> Creación de un buzón, procedimiento y/o protocolo de sugerencias para el personal municipal con el fin de recoger mejoras y propuestas sobre igualdad.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Transparencia e Innovación. Personal y régimen interno.</i>                          | A.2.16.A. | Buzón, procedimiento y/o protocolo de sugerencias creado (SÍ/NO).   |
|   | A.2.16.B. | N.º de comunicaciones enviadas al personal municipal para informar sobre la existencia y funcionamiento del buzón/protocolo.  |
|   | A.2.16.C. | N.º de sugerencias y propuestas recibidas, desglosadas por tipo de mejora (procedimental, organizativa, sensibilización, etc.).   |
|   | A.2.16.D. | N.º de propuestas implementadas.  |
| <b>A2.17.</b> Desarrollo de proyectos conjuntos entre la Concejalía de Igualdad o su equivalente y otras Concejalías.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Todas las Concejalías.</i>  | A.2.17.A. | N.º de proyectos conjuntos desarrollados.   |
|   | A.2.17.B. | Relación de proyectos o acciones conjuntas.   |
|   | A.2.17.C. | N.º de proyectos conjuntos de nueva creación.   |
|   | A.2.17.D. | Relación de servicios y/o áreas con las que se colabora por primera vez.  |
| <b>A2.18.</b> Continuidad en el apoyo y asesoramiento en la ejecución de las medidas previstas en materia de igualdad en los Planes propios de los diferentes Servicios Municipales que lo soliciten (Tejiendo Barrios,   | A.2.18.A. | N.º de solicitudes de apoyo y asesoramiento recibidas.  |
|   | A.2.18.B. | N.º de solicitudes atendidas.   |
|   | A.2.18.C. | N.º de servicios municipales que solicitan asesoramiento.   |
|   | A.2.18.D. | Relación de servicios municipales que solicitan asesoramiento.  |
|   | A.2.18.E. | N.º de planes propios revisados.  |
|   | A.2.18.F. | Relación de planes propios revisados.   |



## Ayuntamiento de Jumilla

Plan de movilidad, Plan de turismo...).

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. (coord.). Todas las Concejalías.*

---

|  |           |  |
|--|-----------|--|
| <b>A2.19.</b> Continuidad en el apoyo y asesoramiento de la aplicación de la perspectiva de género en el diseño y elaboración de nuevos planes estratégicos del Ayuntamiento de diferentes Servicios Municipales que lo soliciten (por ejemplo, planes de infancia, plan de personas con discapacidad y/o diversidad funcional, presupuestos municipales, servicio de estadística...). | A.2.19.A. | N.º de solicitudes de apoyo y asesoramiento recibidas.         |
|  | A.2.19.B. | N.º de solicitudes atendidas.                                  |
|  | A.2.19.C. | N.º de servicios municipales que solicitan asesoramiento.      |
|  | A.2.19.D. | Relación de servicios municipales que solicitan asesoramiento. |
|  | A.2.19.E. | N.º de nuevos planes propios revisados.                        |
|  | A.2.19.F. | Relación de nuevos planes propios revisados.                   |

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. (coord.). Todas las Concejalías.*

---

|  |           |  |
|--|-----------|--|
| <b>A2.20.</b> Firma de un convenio de colaboración para promover la incorporación de alumnado vinculado a estudios en materia igualdad de género y/o violencias machistas para hacer prácticas en servicios y programas en el Ayuntamiento a través de un programa de prácticas. | A.2.20.A. | Creación del programa de prácticas (SÍ/NO).  |
|  | A.2.20.B. | N.º de convenios suscritos con entidades de formación con alumnado vinculado a estudios en materia igualdad de género y/o violencias machistas.                          |
|  | A.2.20.C. | N.º de alumnos y alumnas que realizan prácticas, por servicios y áreas del Ayuntamiento, procedentes de estudios en materia igualdad de género y/o violencias machistas. |
|  | A.2.20.D. | N.º de servicios y áreas del Ayuntamiento que solicitan alumnado de prácticas.   |
|  | A.2.20.E. | N.º de servicios y áreas del Ayuntamiento que reciben alumnado de prácticas.   |

---

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. (coord.). Todas las Concejalías.*



## Ayuntamiento de Jumilla

### **ÁREA A.3. INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS Y MÉTODOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO Y PROGRESIVA CAPACITACIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL MUNICIPAL**

Integrar la perspectiva de género de manera transversal en los procesos de trabajo y sistemas de información, planificación, ejecución, evaluación y comunicación del Ayuntamiento, garantizando que todos los datos, indicadores, estudios, informes.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|---|---|
| <b>A3.21.</b> Realización de formaciones dirigidas a personal político sobre política y perspectiva de género, gestión municipal con perspectiva de género y otras adaptadas a las necesidades surgidas en materia de igualdad.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Alcaldía. Política Social e Igualdad. Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación (coord.). Todas las Concejalías.</i>   | A.3.21.A. N.º de acciones formativas ofertadas para la capacitación del personal municipal y cargos públicos y políticos.   |
|   | A.3.21.B. N.º de formaciones organizadas, según público destinatario, modalidad (virtual, híbrida, presencial) y horario de impartición (dentro o fuera de la jornada laboral). |
|   | A.3.21.C. N.º de horas de formación impartidas por curso y público destinatario.  |
|   | A.3.21.D. Relación de temáticas de las acciones formativas ofertadas.   |
|   | A.3.21.E. N.º de participantes en cada acción formativa por área de gestión municipal y sexo.   |
|   | A.3.21.F. % de personas formadas sobre el total del personal municipal, por área de gestión municipal y sexo.   |
|   | A.3.21.G. N.º de miembros de la Corporación municipal que asisten a cada acción formativa, desagregado por sexo.  |
|   | A.3.21.H. % de personas formadas sobre el total de la Corporación municipal, por área de gestión y sexo.  |
|   | A.3.21.I. Nivel de satisfacción con las formaciones.  |
| <b>A3.22.</b> Desarrollo, dentro del Plan de Formación Anual del personal municipal, de formaciones en materia de igualdad que dote de más herramientas para aplicar la perspectiva de género a nivel municipal, que incluya, al menos, las siguientes temáticas:<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- capacitación técnica en materia de informes de impacto de género</li> <li>- programación y evaluación desde la perspectiva de género.</li> <li>- presupuestos públicos con perspectiva de género.</li> <li>- participación ciudadana con perspectiva de género.</li> <li>- comunicación no sexista.</li> <li>- investigación social aplicada y recogida de datos estadísticos con perspectiva de género.</li> </ul> | A.3.22.A. Diseño y aprobación del Plan de Formación Anual en materia de igualdad (SÍ/NO).   |
|   | A.3.22.B. N.º de acciones formativas ofertadas.   |
|   | A.3.22.C. N.º de formaciones organizadas, según público destinatario, modalidad (virtual, híbrida, presencial) y horario de impartición (dentro o fuera de la jornada laboral). |
|   | A.3.22.D. N.º de horas de formación impartidas por curso y público destinatario.  |
|   | A.3.22.E. Relación de temáticas de las acciones formativas ofertadas.   |
|   | A.3.22.F. N.º de participantes en cada acción formativa por área de gestión municipal y sexo.   |
|   | A.3.22.G. % de personas formadas sobre el total del personal municipal, por área de gestión municipal y sexo.   |
|   | A.3.22.H. Nivel de satisfacción con las formaciones, por sexo.  |



## Ayuntamiento de Jumilla

- prevención y actuación frente a la violencia de género y otras violencias machistas.

*Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación (coord.). Todas las Concejalías.*

|   |           |  |
|---|-----------|--|
| <b>A3.23.</b> Incorporación sistemática de la variable sexo en todos los sistemas de información y recogida de datos del Ayuntamiento, incluidos usos de los servicios municipales, así como de indicadores de género, y su utilización en estadísticas y en la elaboración de estudios, informes, encuestas... | A.3.23.A. | Envío de una nota informativa sobre el compromiso municipal para la recogida de datos desagregados por sexo en cada área y servicio municipal (SÍ/NO).   |
|   | A.3.23.B. | N.º de sistemas de información y bases de datos municipales actualizados para incluir la variable sexo.  |
|   | A.3.23.C. | N.º de formaciones impartidas al personal técnico sobre la importancia y metodología para la recogida de datos desagregados.   |
|   | A.3.23.D. | N.º de servicios y áreas que utilizan la desagregación por sexo.   |
|   | A.3.23.E. | % de servicios y áreas sobre el total que utilizan la desagregación por sexo.  |
| <i>Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación. Unidad de tecnologías/Estadística (coord.). Todas las Concejalías.</i>   |           |  |
| <b>A3.24.</b> Incorporación de la dimensión y visión del género en el análisis de necesidades y en la evaluación de los programas y proyectos municipales.  | A.3.24.A. | Envío de una nota informativa sobre el compromiso municipal para la incorporación de la dimensión y visión de género en la detección de necesidades y en la evaluación de programas y proyectos municipales (SÍ/NO). |
|   | A.3.24.B. | N.º de herramientas o guías elaboradas o distribuidas para integrar la perspectiva de género en el análisis y evaluación de proyectos y programas.   |
|   | A.3.24.C. | N.º de programas y proyectos municipales analizados (muestra) para verificar la incorporación de la perspectiva de género.   |
|   | A.3.24.D. | N.º de proyectos y programas analizados que incorporan la perspectiva de género.   |
|   | A.3.24.E. | % de programas y proyectos analizados (muestra) que incorporan la dimensión e género.  |
| <b>A3.25.</b> Diseño de una instrucción que establezca el procedimiento para la elaboración de evaluaciones previas de impacto en función del género en el Ayuntamiento.  | A.3.25.A. | Diseño de la instrucción (SÍ/NO).  |
|   | A.3.25.B. | Fecha de aprobación y publicación de la instrucción.   |
|   | A.3.25.C. | N.º de reuniones realizadas para el diseño de la instrucción.  |
|   | A.3.25.D. | N.º de versiones elaboradas y revisadas de la instrucción.   |
|   | A.3.25.E. | N.º de áreas municipales implicadas en el diseño del procedimiento.  |
| <i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación.</i>  |           |  |
| <b>A3.26.</b> Asesoramiento a los servicios municipales para que  | A.3.26.A. | N.º de solicitudes de asesoramiento recibidas por naturaleza de la misma.  |



## Ayuntamiento de Jumilla

incorporen cláusulas sociales de igualdad, en la recogida de información para la elaboración de los presupuestos municipales y en la evaluación de impacto de género.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Hacienda, Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación (coord.). Todas las Concejalías.*

- A.3.26.B. N.º de solicitudes atendidas por naturaleza de la misma.
- A.3.26.C. N.º de servicios municipales asesorados.
- A.3.26.D. Relación de servicios municipales asesorados por naturaleza de la misma.
- A.3.26.E. N.º de evaluaciones de impacto de género realizadas en presupuestos y proyectos municipales.
- A.3.26.F. Presupuesto de los servicios municipales asesorados en materia de presupuestos en clave de género.
- A.3.26.G. % del presupuesto total de los servicios asesorados en materia de e presupuestos en clave de género.

---

**A3.27.** Control y seguimiento del protocolo de publicidad no sexista en la administración local.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Comunicación Institucional (coord.). Todas las Concejalías.*

- A.3.27.A. N.º de servicios que usan el mecanismo.
  - A.3.27.B. N.º actuaciones de coordinación con diferentes servicios sobre este tema.
  - A.3.27.C. N.º de campañas y materiales publicitarios revisados según el protocolo de publicidad no sexista.
  - A.3.27.D. N.º de informes de seguimiento elaborados sobre el cumplimiento del protocolo.
-



## Ayuntamiento de Jumilla

### **ÁREA A.4. APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PERSONAL MUNICIPAL COMO CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y REFERENTE PARA LAS PARTES INTERESADAS DEL AYUNTAMIENTO**

Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad aplicable a la gestión de personal municipal que, además, permita al Ayuntamiento de Jumilla posicionarse como una entidad empleadora ejemplar.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|--|--|
| <p><b>A4.28.</b> Diseño participativo, negociación y registro del I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Jumilla.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación (coord.). Todas las Concejalías.</i></p>   | <p>A.4.28.A. Elaboración del Plan de igualdad interno conforme a la legislación vigente (SÍ/NO).</p> <p>A.4.28.B. Negociación y negociación del Plan de igualdad interno conforme a la legislación vigente (SÍ/NO).</p> <p>A.4.28.C. Aprobación del I Plan de igualdad (SÍ/NO).</p> <p>A.4.28.D. Fecha de registro oficial del I Plan de Igualdad.</p> <p>A.4.28.E. % de personal técnico sobre el total que han participado en el diseño participativo.</p> |
| <p><b>A4.29.</b> Difusión del I Plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento de Jumilla entre el personal del mismo – especialmente entre mandos intermedios y personal responsable–, así como entre el personal político.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación. Comunicación institucional. Emisora Municipal</i></p> | <p>A.4.29.A. N.º de reuniones o sesiones informativas realizadas para el personal municipal.</p> <p>A.4.29.B. N.º de publicaciones en canales internos (intranet, correos electrónicos, boletines) relacionadas con el Plan.</p> <p>A.4.29.C. Relación de canales internos empleados para la difusión y de comunicaciones anuales realizadas.</p>  |
| <p><b>A4.30.</b> Elaboración e implantación de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo del Ayuntamiento de Jumilla.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación.</i></p>   | <p>A.4.30.A. Elaboración del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo (SÍ/NO).</p> <p>A.4.30.B. Negociación del Protocolo (SÍ/NO).</p> <p>A.4.30.C. Aprobación del Protocolo (SÍ/NO).</p> <p>A.4.30.D. Fecha de registro del Protocolo.</p> <p>A.4.30.E. N.º de casos incoados en el marco del Protocolo durante la vigencia con informes anónimos.</p>   |
| <p><b>A4.31.</b> Difusión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo del Ayuntamiento de Jumilla.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación. Comunicación institucional. Emisora Municipal.</i></p>  | <p>A.4.31.A. N.º de reuniones o sesiones informativas realizadas para el personal municipal.</p> <p>A.4.31.B. N.º de publicaciones en canales internos (intranet, correos electrónicos, boletines) relacionadas con el Protocolo.</p> <p>A.4.31.C. Relación de canales internos empleados para la difusión y de comunicaciones anuales realizadas.</p>   |
| <p><b>A4.32.</b> Elaboración e implantación de un Protocolo para</p>   | <p>A.4.32.A. Elaboración del Protocolo para la prevención, detección temprana, denuncia, asesoramiento y protección de las</p>   |



## Ayuntamiento de Jumilla

---

|   |           |   |
|---|-----------|---|
| la prevención, detección temprana, denuncia, asesoramiento y protección de las víctimas de violencia de género y violencias sexuales en el Ayuntamiento de Jumilla.   |           | víctimas de violencia de género y violencias sexuales (SÍ/NO).  |
|   | A.4.32.B. | Negociación del Protocolo (SÍ/NO).  |
|   | A.4.32.C. | Aprobación del Protocolo (SÍ/NO).   |
|   | A.4.32.D. | Fecha de registro del Protocolo.  |
|   | A.4.32.E. | N.º de casos incoados en el marco del Protocolo durante la vigencia con informes anónimos.                          |
| <i>Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación (coord.). Todas las Concejalías.</i>  |           |   |
| <b>A4.33.</b> Difusión del Protocolo para la prevención, detección temprana, denuncia, asesoramiento y protección de las víctimas de violencia de género y violencias sexuales en el Ayuntamiento de Jumilla. | A.4.33.A. | N.º de reuniones o sesiones informativas realizadas para el personal municipal.                                     |
|   | A.4.33.B. | N.º de publicaciones en canales internos (intranet, correos electrónicos, boletines) relacionadas con el Protocolo. |
|   | A.4.33.C. | Relación de canales internos empleados para la difusión y de comunicaciones anuales realizadas.                     |
| <i>Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación. Comunicación institucional. Emisora Municipal.</i>   |           |   |

---



## Ayuntamiento de Jumilla

### **ÁREA A.5. DIÁLOGO CON LA CIUDADANÍA PARA UNA JUMILLA INFORMADA, COMPROMETIDA Y PARTICIPATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD**

Facilitar el conocimiento de los recursos y servicios del Ayuntamiento y la implicación activa de la ciudadanía en los procesos de consulta y planificación municipal de las políticas de igualdad mediante canales de comunicación abiertos y actualizados y mecanismos participativos que, además, posibiliten la rendición de cuentas del Ayuntamiento hacia la ciudadanía.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|--|--|
| <p><b>A5.34.</b> Presentación del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) a la ciudadanía.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Comunicación institucional. Emisora Municipal. Participación ciudadana.</i></p>   | <p>A.5.34.A. Presentación del Plan ante la ciudadanía (SÍ/NO).</p> <p>A.5.34.B. N.º de eventos públicos organizados para presentar el plan.</p> <p>A.5.34.C. N.º de asistentes, desagregado por sexo.</p> <p>A.5.34.D. N.º de entidades que asisten a la presentación, según la naturaleza de la organización (empresarial, ONG, ámbito sociosanitario, educativo...)</p> <p>A.5.34.E. Grado de familiarización con la existencia del Plan, evaluado mediante cuestionario a la ciudadanía al término de la vigencia del Plan.</p> |
| <p><b>A5.35.</b> Crear un logotipo institucional vinculado al Plan para su promoción en general y, en particular, en la implementación de sus actividades y medidas.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Comunicación institucional (coord.). Todas las Concejalías.</i></p> | <p>A.5.35.A. Creación del logotipo institucional vinculado al Plan (SÍ/NO).</p> <p>A.5.35.B. Lanzamiento oficial del logotipo (SÍ/NO).</p> <p>A.5.35.C. % de medidas del Plan identificadas visualmente con el logotipo.</p>   |
| <p><b>A5.36.</b> Creación del Grupo de Trabajo de Igualdad en el Consejo Municipal de Servicios Sociales de Jumilla.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Participación Ciudadana.</i></p>  | <p>A.5.36.A. Fecha de creación formal del Grupo de Trabajo de Igualdad.</p> <p>A.5.36.B. N.º de reuniones constitutivas realizadas para organizar el grupo.</p> <p>A.5.36.C. N.º de integrantes del grupo, desglosados por sexo y área de representación.</p> <p>A.5.36.D. N.º de propuestas y acciones presentadas al consejo Municipal de Servicios Sociales.</p> <p>A.5.36.E. % de acuerdos adoptados derivados de las propuestas del grupo.</p>  |
| <p><b>A5.37.</b> Actualización del apartado de "Igualdad de oportunidades" de la web municipal del Ayuntamiento de Jumilla.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Comunicación institucional. Política Social e Igualdad.</i></p>  | <p>A.5.37.A. Actualización del apartado de "Igualdad de oportunidades" de la web municipal del Ayuntamiento de Jumilla (SÍ/NO).</p> <p>A.5.37.B. N.º de visitas anuales al apartado actualizado de la web, desagregada por sexo y grupo de edad.</p> <p>A.5.37.C. Incremento en el tiempo medio de navegación en el apartado de igualdad tras la actualización.</p>  |
| <p><b>A5.38.</b> Reserva de un espacio específico y visible para el</p>  | <p>A.5.38.A. Reserva de un espacio específico y visible para el CAVI en la página de inicio de la web del Ayuntamiento (SÍ/NO).</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

|   |   |
|---|---|
| CAVI en la página de inicio de la web del Ayuntamiento.   | A.5.38.B. Fecha de publicación del espacio específico.<br>A.5.38.C. N.º de visitas anuales al apartado actualizado de la web, por sexo y grupo de edad.<br>A.5.38.D. Incremento en el tiempo medio de navegación en el apartado de igualdad tras la actualización.  |
| <i>Área(s) implicada(s):<br/>Comunicación institucional.<br/>Política Social e Igualdad.</i>  |   |
| <b>A5.39.</b> Impulso de las redes sociales institucionales de la Concejalía de Política Social e Igualdad del Ayuntamiento de Jumilla orientadas a visibilizarla y acercar sus servicios y actividades a la ciudadanía en general y a la juventud en particular. | A.5.39.A. Diseño de estrategia de comunicación de las redes sociales institucionales de la Concejalía.<br>A.5.39.B. Elaboración de un balance anual del grado de interacción con las redes sociales de la Concejalía y el n.º de seguidores y seguidoras de las redes sociales de la Concejalía, por sexo y edad (SÍ/NO).<br>A.5.39.C. Frecuencia de publicaciones (media mensual).<br>A.5.39.D. Incremento del alcance de publicaciones (visualizaciones totales). |
| <i>Área(s) implicada(s):<br/>Comunicación institucional.<br/>Política Social e Igualdad.</i>  |   |
| <b>A5.40.</b> Visibilización del trabajo, de las actuaciones y comunicaciones del área de Igualdad a través de las redes sociales y web del Ayuntamiento.   | A.5.40.A. Elaboración de un balance anual del grado de interacción con las redes sociales y el n.º de seguidores y seguidoras de las redes sociales del área por sexo y edad (SÍ/NO).<br>A.5.40.B. Frecuencia de publicaciones (media mensual).<br>A.5.40.C. Incremento del alcance de publicaciones (visualizaciones totales).<br>A.5.40.D. N.º de solicitudes de información o participación generadas a partir de las publicaciones.                             |
| <i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.<br/>Comunicación institucional.</i>  |   |
| <b>A5.41.</b> Actualización del logotipo institucional vinculado a la Concejalía de Igualdad, o equivalente, para modernizar la imagen pública del área.  | A.5.41.A. Creación del logotipo institucional del Departamento de Igualdad (SÍ/NO).<br>A.5.41.B. Lanzamiento oficial del logotipo (SÍ/NO).<br>A.5.41.C. % de actividades y publicaciones del área que incluyen el nuevo logotipo.   |
| <i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.<br/>Comunicación institucional.</i>  |   |
| <b>A5.42.</b> Creación de un buzón, procedimiento y/o protocolo de sugerencias para la ciudadanía con el fin de recoger mejoras y propuestas sobre igualdad.  | A.5.42.A. Buzón, procedimiento y/o protocolo de sugerencias creado (SÍ/NO).<br>A.5.42.B. N.º de comunicaciones enviadas la ciudadanía para informar sobre la existencia y funcionamiento del buzón/protocolo.<br>A.5.42.C. N.º de sugerencias y propuestas recibidas, desglosadas por servicio relacionado.<br>A.5.42.D. N.º de propuestas implementadas de las sugerencias y propuestas recibidas.   |
| <i>Área(s) implicada(s): Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación. Participación ciudadana (coord.). Todas las Concejalías.</i>   |   |
| <b>A5.43.</b> Mejora de la accesibilidad de todos los sitios web municipales conforme al Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del   | A.5.43.A. Adaptación de la accesibilidad de los sitios web municipales (SÍ/NO).<br>A.5.43.B. Relación de esfuerzos realizados a favor de la mejora de la accesibilidad web de los sitios web municipales.   |



## Ayuntamiento de Jumilla

sector público, con especial hincapié en el área de la Concejalía de Política Social e Igualdad.

*Área(s) implicada(s): Hacienda, Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación. Comunicación institucional. Participación ciudadana.*

---

|  |           |   |
|--|-----------|---|
| <b>A5.44.</b> Difusión de los servicios e iniciativas desarrollados en materia de igualdad y violencia de género en los idiomas mayoritarios del municipio, más allá del castellano. | A.5.44.A. | N.º de servicios e iniciativas en materia de igualdad y violencia de género traducidas a los idiomas mayoritarios del municipio, más allá del castellano. |
|  | A.5.44.B. | N.º de idiomas a los que se traducen y/o en los que se redactan estos materiales.   |
|  | A.5.44.C. | N.º de canales de difusión empleados según tipología.   |

---

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Comunicación institucional. Participación ciudadana.*

---



## Ayuntamiento de Jumilla

### LÍNEA B. ECONOMÍA EN CLAVE DE GÉNERO Y RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS

Promover un sistema de desarrollo y promoción local que fomente la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la corresponsabilidad en los cuidados, garantizando el acceso equitativo al empleo de calidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

#### ÁREA B.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Garantizar servicios de conciliación inclusivos y accesibles, adaptados a las necesidades de todas las familias de Jumilla, con especial atención a las familias monomarentales y otros colectivos vulnerables.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|---|---|
| <b>B6.45.</b> Diseño de un Pacto Local para la Corresponsabilidad y la Valorización de los Cuidados, adaptado a la realidad de Jumilla y sus barrios y pedanías, considerando las necesidades específicas de cada comunidad.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Participación ciudadana (coord.). Política Social e Igualdad. Emisora Municipal.</i> | B.6.45.A. N.º de reuniones participativas realizadas con agentes locales, asociaciones y ciudadanía.<br>B.6.45.B. N.º de compromisos y acciones definidas dentro del Pacto Local.<br>B.6.45.C. Pacto Local diseñado (SÍ/NO).<br>B.6.45.D. Presentación pública del Pacto Local (SÍ/NO).<br>B.6.45.E. N.º de entidades y agentes locales adheridas.<br>B.6.45.F. Relación de agentes locales y entidades adheridas.<br>B.6.45.G. N.º de medidas implementadas en base al pacto dentro del periodo de vigencia del Plan.  |
| <b>B6.46.</b> Mantenimiento de un horario amplio y oferta de plazas del servicio del centro de atención a la infancia de titularidad municipal suficientes.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Educación (coord.). Política Social e Igualdad.</i>   | B.6.46.A. N.º de horas diarias y semanales de servicio disponibles.<br>B.6.46.B. Variación del horario del centro durante el periodo de vigencia.<br>B.6.46.C. N.º de plazas ofertadas en el centro en comparación con años anteriores.<br>B.6.46.D. % de solicitudes aceptadas sobre el total de recibidas.<br>B.6.46.E. % de plazas ocupadas respecto a la oferta total.<br>B.6.46.F. N.º de familias beneficiarias desglosadas por tipo de familia.<br>B.6.46.G. Grado de satisfacción de las familias con el servicio del centro desagregado por sexo.<br>B.6.46.H. N.º de solicitudes de ampliación de horario y oferta recibidas. |
| <b>B6.47.</b> Solicitud, implantación y justificación anual de subvención del Plan Corresponsables.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Hacienda. Política Social e Igualdad.</i>   | B.6.47.A. N.º de beneficiarios/as de los servicios y programas financiados con la subvención por línea, sexo, edad y tipo de familia.<br>B.6.47.B. Relación de servicios de corresponsabilidad ofertados gracias a esta financiación.<br>B.6.47.C. % de la subvención ejecutada en cada periodo de ejecución según las bases de la misma.<br>B.6.47.D. % que representa la subvención del Plan Corresponsables sobre el total del presupuesto municipal destinado a conciliación y corresponsabilidad.  |



## Ayuntamiento de Jumilla

|   |   |
|---|---|
| <p><b>B6.48.</b> Diseño de mapas de recursos para identificar y difundir las opciones de conciliación disponibles en Jumilla y sus pedanías.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):</i><br/><i>Transparencia e Innovación (coord.). Política Social e Igualdad. Emisora Municipal. Pedanías y Participación Ciudadana. Empleo y Desarrollo Local.</i></p>  | <p>B.6.48.A. Identificación de todos los recursos públicos y privados del municipio y pedanías (SÍ/NO).</p> <p>B.6.48.B. N.º de mapas de recursos elaborados según su geolocalización.</p> <p>B.6.48.C. N.º de actualizaciones anuales de los mapas de conciliación.</p> <p>B.6.48.D. N.º de copias impresas y digitales distribuidas en diferentes canales.</p>  |
| <p><b>B6.49.</b> Mantenimiento del impulso de la puesta a disposición pública de espacios para el cuidado infantil, lactancia y cambiadores en todas las instalaciones municipales y actos organizados por el Ayuntamiento.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):</i><br/><i>Urbanismo. Vías Públicas (coord.). Cultura. Turismo. Festejos. Deportes. Política Social e Igualdad.</i></p>   | <p>B.6.49.A. N.º de espacios habilitados para cuidado infantil, lactancia y cambiadores en edificios municipales.</p> <p>B.6.49.B. N.º de eventos municipales con este tipo de espacios.</p> <p>B.6.49.C. % de instalaciones municipales que cuentan con zonas adaptadas.</p> <p>B.6.49.D. % de servicios municipales que ofrecen estos espacios en los eventos que organizan.</p>  |
| <p><b>B6.50.</b> Mantenimiento e intento activo de ampliación de los servicios de conciliación flexibles y descentralizados en las pedanías.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):</i><br/><i>Hacienda. Política Social e Igualdad. Pedanías.</i></p>   | <p>B.6.50.A. N.º de servicios de conciliación activos en pedanías.</p> <p>B.6.50.B. N.º de nuevos servicios implementados en los últimos años.</p> <p>B.6.50.C. % de pedanías con al menos un servicio de conciliación disponible.</p> <p>B.6.50.D. % de población cuya pedanía cuenta con al menos un servicio de conciliación disponible.</p> <p>B.6.50.E. % de ocupación de los servicios de conciliación en cada pedanía.</p> <p>B.6.50.F. N.º de solicitudes recibidas para nuevos servicios de conciliación flexibles descentralizados.</p> |
| <p><b>B6.51.</b> Seguimiento de los horarios de funcionamiento de los servicios públicos locales, como escuelas, guarderías y actividades extraescolares, en relación con las jornadas laborales predominantes de las familias en Jumilla.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):</i> <i>Política Social e Igualdad. Empleo y Desarrollo local. Comercio, Artesanía, Hostelería, Mercados, Pedanías y Participación Ciudadana. Deportes. Cultura. Juventud. Educación. Hacienda, Personal, Régimen Interior, Transparencia e Innovación.</i></p> | <p>B.6.51.A. N.º de servicios públicos analizados en relación con los horarios laborales predominantes.</p> <p>B.6.51.B. N.º de estudios o informes elaborados sobre la adecuación de horarios de los servicios públicos.</p> <p>B.6.51.C. % de servicios públicos cuyo horario se ajusta a las necesidades de conciliación de las familias.</p> <p>B.6.51.D. N.º de modificaciones o ajustes realizados en los horarios tras el seguimiento.</p>   |



## Ayuntamiento de Jumilla

|  |  |
|--|--|
| <p><b>B6.52.</b> Diseño y divulgación de material informativo con recomendaciones para que las organizaciones y empresas locales implementen medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la gestión del talento.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo local (coord.), Comercio, Artesanía, Hostelería, Mercados, Participación Ciudadana, Comunicación institucional.</i></p>   | <p>B.6.52.A. N.º de materiales informativos diseñados (guías, folletos, infografías, vídeos, etc.).</p> <p>B.6.52.B. N.º de empresas y organizaciones locales a las que se les ha hecho llegar el material.</p> <p>B.6.52.C. N.º de canales utilizados para la difusión (web municipal, redes sociales, jornadas, etc.).</p> <p>B.6.52.D. N.º de consultas recibidas por parte de empresas y organizaciones interesadas en aplicar medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la gestión del talento.</p>   |
| <p><b>B6.53.</b> Garantía de que los servicios de conciliación en Jumilla, tanto para infancia como para personas dependientes de todas las edades, y todas aquellas que se puedan desarrollar en el futuro reconozcan y apliquen el concepto actualizado de familia monoparental establecido por la Ley de Monoparentalidad de la Región de Murcia.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Personal (coord.). Todas las Concejalías.</i></p> | <p>B.6.53.A. N.º de servicios de cuidados (destinados a infancia y personas dependientes) adaptados de familias monoparentales.</p> <p>B.6.53.B. N.º de formaciones impartidas al personal municipal sobre la aplicación del concepto de familia monoparental en la gestión de los servicios.</p> <p>B.6.53.C. N.º de documentos y procedimientos municipales revisados y actualizados para garantizar el cumplimiento de la normativa.</p>  |
| <p><b>B6.54.</b> Desarrollo de una campaña de información y sensibilización dirigida a la población sobre la Ley de Monoparentalidad y los derechos asociados</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Comunicación institucional. Política Social e Igualdad (coord.). Participación Ciudadana. Emisora Municipal.</i></p>   | <p>B.6.54.A. Realización de la campaña (SÍ/NO).</p> <p>B.6.54.B. N.º de materiales informativos diseñados (folletos, infografías, vídeos, guías digitales, etc.).</p> <p>B.6.54.C. N.º de publicaciones en redes sociales y web municipal sobre la Ley de Monoparentalidad.</p> <p>B.6.54.D. N.º de sesiones o eventos de sensibilización organizados (charlas, jornadas, mesas informativas).</p> <p>B.6.54.E. N.º de personas alcanzadas por la campaña por canal de difusión (visualizaciones, descargas, asistentes a eventos) desagregada por sexo.</p> <p>B.6.54.F. N.º de consultas o solicitudes de información recibidas tras la campaña.</p> |



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA B.7. FORMACIÓN, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO

Fomentar la inserción laboral y el emprendimiento de las mujeres, también aquellas en situación de vulnerabilidad, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|--|--|
| <p><b>B7.55.</b> Fomento del empleo y el emprendimiento entre mujeres, también para aquellas en situación de vulnerabilidad o con responsabilidades de cuidado.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local.</i></p>   | <p>B.7.55.A. Seguimiento de las acciones para el fomento. Sí/NO).</p> <p>B.7.55.B. N.º de mujeres participantes, desglosadas por edad, situación de vulnerabilidad y responsabilidades de cuidado.</p> <p>B.7.55.C. N.º de colaboraciones con entidades públicas y privadas para la ejecución del programa.</p> <p>B.7.55.D. % de mujeres que finalizan las formaciones y asesoramientos dentro del programa.</p> <p>B.7.55.E. N.º de mujeres que acceden a empleo, autoempleo y formación tras su participación.</p> <p>B.7.55.F. % de participantes que mejoran sus competencias laborales y digitales según evaluación.</p> <p>B.7.55.G. N.º de proyectos de emprendimiento impulsados tras la finalización del programa.</p> |
| <p><b>B7.56.</b> Mantenimiento de la impartición del módulo de género en los talleres para los Programas Mixtos de Empleo y Formación) (PMEF) del Ayuntamiento.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local.</i></p>   | <p>B.7.56.A. N.º de horas totales impartidas en los módulos de género.</p> <p>B.7.56.B. % del total de talleres del PMEF que incorporan el módulo de género.</p> <p>B.7.56.C. N.º total de asistentes del módulo de género por sexo.</p>   |
| <p><b>B7.57.</b> Continuación de los talleres sobre el aprovechamiento de recursos públicos, el uso de servicios digitales y el acceso a las TIC para fomentar el acceso al empleo de calidad.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local.</i></p>  | <p>B.7.57.A. N.º de talleres organizados sobre el aprovechamiento de recursos públicos, el uso de servicios digitales y el acceso a las TIC para fomentar el acceso al empleo de calidad.</p> <p>B.7.57.B. N.º de horas de formación impartidas.</p> <p>B.7.57.C. N.º de personas participantes desglosadas por sexo y edad.</p> <p>B.7.57.D. N.º de personas que acceden a empleo o mejoran su situación laboral gracias a los conocimientos adquiridos.</p>  |
| <p><b>B7.58.</b> Seguimiento de los convenios firmados con empresas locales para la realización de prácticas laborales dirigidas a colectivos de mujeres con mayores dificultades de acceso al empleo.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local (coord.), Comercio, Artesanía, Hostelería, Mercados, Turismo.</i></p> | <p>B.7.58.A. N.º de convenios firmados con empresas locales.</p> <p>B.7.58.B. N.º de plazas de prácticas laborales creadas en el marco de esta medida.</p> <p>B.7.58.C. N.º de empresas participantes en el programa.</p> <p>B.7.58.D. N.º de jornadas o reuniones realizadas con empresas para sensibilización y promoción de las prácticas.</p> <p>B.7.58.E. N.º de mujeres que acceden a un empleo tras la finalización de las prácticas.</p> <p>B.7.58.F. % de empresas que renuevan su participación en el programa tras la primera edición.</p>  |
| <p><b>B7.59.</b> Continuación con el impulso al enoturismo liderado por mujeres, que promueva su</p>   | <p>B.7.59.A. N.º de iniciativas enoturísticas lideradas por mujeres apoyadas o promovidas.</p>   |



## Ayuntamiento de Jumilla

|   |               |   |
|---|---------------|---|
| participación en actividades turísticas vinculadas al sector vitivinícola de Jumilla, fomentando su formación, visibilización y acceso a oportunidades económicas en esta área.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Turismo. Empleo y Desarrollo Local. Política Social e Igualdad (coord.). Pedanías. Medio Ambiente, Actividades, Agricultura y Montes.</i>                     | B.7.59.B.     | N.º de eventos turísticos del sector vitivinícola organizados con presencia de liderazgo de mujeres.  |
|   | B.7.59.C.     | N.º de colaboraciones con bodegas y empresas para favorecer la participación de mujeres en la gestión del enoturismo.   |
|   | B.7.59.D.     | % de bodegas y empresas enoturísticas del municipio con presencia femenina en cargos de liderazgo o toma de decisiones.   |
|   | <b>B7.60.</b> | Visibilización de la Mujer emprendedora y reconocimiento a la labor de las mujeres empresarias Jumillanas, fomentando la creación de redes de colaboración entre mujeres del ámbito empresarial, emprendedor y el Ayuntamiento. Todo ello en torno al 19 de noviembre, Día Internacional de la Mujer Emprendedora.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local (coord.). Turismo. Comunicación Institucional.</i> |
|   | B.7.60.B.     | N.º de mujeres empresarias y emprendedoras participantes en el evento.  |
|   | B.7.60.C.     | N.º de asistentes al evento, desagregado por sexo.  |
|   | B.7.60.D.     | N.º de colaboraciones con entidades, asociaciones y empresas para la organización.  |
| <b>B7.61.</b> Fomento de un programa de formación y asesoramiento en emprendimiento cooperativo, promoviendo la creación de cooperativas como modelo económico sostenible y colectivo, especialmente en sectores emergentes y economía de los cuidados.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local.</i>  | B.7.61.A.     | N.º de sesiones formativas y asesoramiento organizadas sobre emprendimiento cooperativo.  |
|   | B.7.61.B.     | N.º de participantes en el programa, desagregada por sexo y sector de interés.  |
| <b>B7.62.</b> Información y sensibilización sobre la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, la evolución de los datos registrados en el Registro de Titularidad Compartida (RETICOM), especialmente a nivel regional y municipal, así como otras novedades legislativas en materia de agricultura y perspectiva de género. | B.7.62.A.     | N.º de sesiones informativas realizadas sobre la Ley 35/2011 y el RETICOM, así como otras novedades legislativas.   |
|   | B.7.62.B.     | N.º de entidades alcanzadas con las sesiones informativas.  |
|   | B.7.62.C.     | N.º de charlas, jornadas o sesiones informativas organizadas sobre la titularidad compartida en explotaciones agrarias.   |
|   | B.7.62.D.     | N.º de personas participantes desagregadas por sexo y perfil profesional.   |



## Ayuntamiento de Jumilla

*Área(s) implicada(s): Medio Ambiente, Actividades, Agricultura y Montes. Pedanías. Empleo y Desarrollo Local.*

|   |           |   |
|---|-----------|---|
| <b>B7.63.</b> Difusión del programa “Desafío Mujer Rural”, impulsado por el Instituto de las Mujeres, un portal al servicio de las emprendedoras del medio rural (cursos, asesoramiento en materia de financiación, planes de negocio...) y del programa “Crecemos Juntas”, que incluye actuaciones para promover y visibilizar a las mujeres del medio rural y mentorías, promovida por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en colaboración con CaixaBank. | B.7.63.A. | N.º de acciones de difusión realizadas sobre ambos programas.                                 |
|   | B.7.63.B. | N.º de materiales informativos distribuidos en redes sociales, web municipal y otros canales. |
|   | B.7.63.C. | N.º de charlas o eventos organizados para dar a conocer los programas.                        |
|   | B.7.63.D. | N.º de personas participantes desagregadas por sexo y perfil profesional.                     |
|   | B.7.63.E. | N.º de mujeres informadas sobre los programas, desglosadas por ámbito de actividad.           |

*Área(s) implicada(s): Medio Ambiente, Actividades, Agricultura y Montes. Pedanías. Empleo y Desarrollo Local. Política Social e Igualdad.*

|  |           |   |
|--|-----------|---|
| <b>B7.64.</b> Difusión de la convocatoria anual de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales. | B.7.64.A. | N.º de acciones de difusión realizadas sobre la convocatoria anual.                           |
|  | B.7.64.B. | N.º de materiales informativos distribuidos en redes sociales, web municipal y otros canales. |
|  | B.7.64.C. | N.º de charlas o eventos organizados para dar a conocer los programas.                        |
|  | B.7.64.D. | N.º de personas participantes desagregadas por sexo y perfil profesional.                     |
|  | B.7.64.E. | N.º de mujeres informadas sobre los programas, desglosadas por ámbito de actividad.           |



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA B.8. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE JUMILLA

Establecer estrategias sostenibles para la corresponsabilidad, los cuidados y la igualdad laboral en el ámbito empresarial de Jumilla.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|---|--|
| <p><b>B8.65.</b> Divulgación de campañas informativas dirigidas a trabajadoras y empresas empleadoras sobre las consecuencias legales, económicas y sociales del empleo no declarado, destacando los beneficios de la regularización laboral.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local. Comunicación institucional.</i></p>  | <p>B.8.65.A. N.º de campañas informativas lanzadas sobre empleo no declarado y regularización laboral.</p> <p>B.8.65.B. N.º de acciones formativas y charlas informativas dirigidas a trabajadoras y empresas.</p> <p>B.8.65.C. N.º de personas alcanzadas por la campaña, desglosadas por trabajadoras y empresas.</p> <p>B.8.65.D. N.º de consultas recibidas en relación con la regularización laboral tras la campaña.</p> <p>B.8.65.E. % de incremento en la formalización de contratos en sectores con mayor incidencia de empleo no declarado.</p>    |
| <p><b>B8.66.</b> Visibilización del papel esencial de las trabajadoras del sector primario en Jumilla en colaboración con el tejido asociativo del municipio.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local. Medio Ambiente, Actividades, Agricultura y Montes. Comunicación institucional.</i></p>   | <p>B.8.66.A. N.º de acciones de visibilización realizadas (jornadas, charlas, exposiciones, reportajes, campañas en redes sociales, etc.).</p> <p>B.8.66.B. N.º de colaboraciones establecidas con asociaciones locales, cooperativas agrarias y otros agentes del sector.</p> <p>B.8.66.C. N.º de materiales informativos y audiovisuales creados y difundidos sobre el papel de las mujeres en el sector primario.</p> <p>B.8.66.D. N.º de testimonios y experiencias de trabajadoras del sector primario recogidos y divulgados.</p>                      |
| <p><b>B8.67.</b> Difusión de la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” de la Consejería de Igualdad entre el empresariado (incluidas asesorías y gestorías) de Jumilla, incluida la Economía Social, así como la necesidad de contar con protocolos de violencia de género y la obligatoriedad de protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local. Política Social e Igualdad.</i></p> | <p>B.8.67.A. Solicitud de información a la Consejería de Igualdad (SÍ/NO).</p> <p>B.8.67.B. N.º de sesiones informativas y asesoramiento realizadas dirigidas al empresariado, asesorías y gestorías.</p> <p>B.8.67.C. N.º de materiales informativos elaborados y distribuidos (folletos, guías, recursos digitales, etc.).</p> <p>B.8.67.D. N.º de empresas contactadas y sensibilizadas sobre la iniciativa y protocolos.</p> <p>B.8.67.E. N.º de colaboraciones con entidades empresariales y organismos públicos para la difusión de la iniciativa.</p> |
| <p><b>B8.68.</b> Difusión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia (DIERM) y el Distintivo de Igualdad Estatal (DIE) entre el empresariado de Jumilla, así como la Red Empresarial por la</p>  | <p>B.8.68.A. N.º de acciones informativas y de sensibilización dirigidas al empresariado sobre estas iniciativas.</p> <p>B.8.68.B. N.º de materiales informativos elaborados y distribuidos (folletos, guías, recursos digitales, etc.).</p> <p>B.8.68.C. N.º de reuniones, jornadas o eventos organizados con asociaciones empresariales para promover la adhesión a estas iniciativas.</p>   |



## Ayuntamiento de Jumilla

---

Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI) y la Fundación Diversidad.

B.8.68.D.

N.º de empresas contactadas y sensibilizadas sobre la importancia de la diversidad, la igualdad y la inclusión en el ámbito empresarial.

*Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local.*

---



## Ayuntamiento de Jumilla

### **ÁREA B.9. RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO REPRODUCTIVO Y LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA**

Promover políticas públicas y mecanismos sociales que visibilicen, valoren las tareas de cuidado y el trabajo reproductivo.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|---|--|
| <b>B9.69.</b> Establecimiento de un proyecto de respiro familiar municipal dirigido a personas cuidadoras, especialmente dirigido a cuidadoras no profesionales.  | B.9.69.A. Diseño del Proyecto (SÍ/NO)<br>B.9.69.B. N.º de plazas disponibles en el servicio de respiro familiar.<br>B.9.69.C. N.º de solicitudes recibidas para acceder al servicio.<br>B.9.69.D. N.º de personas cuidadoras beneficiarias, por sexo y tipo de cuidado.  |
| <i>Área(s) implicada(s): Política Social.</i>   |  |
| <b>B9.70.</b> Difusión de las actualizaciones relativas al Sistema Especial de Empleados/as de Hogar, también en lo referente a la Seguridad Social, prevención de riesgos laborales y registro de jornada. | B.9.70.A. N.º de campañas informativas realizadas sobre los derechos y obligaciones del Sistema Especial de Empleados/as de Hogar.<br>B.9.70.B. N.º de materiales divulgativos creados y distribuidos en redes, web municipal y otros soportes.<br>B.9.70.C. N.º de sesiones informativas organizadas dirigidas a trabajadoras/es y empleadores/as.<br>B.9.70.D. N.º de consultas atendidas relacionadas con la normativa vigente. |
| <i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local. Comunicación institucional.</i>   |  |
| <b>B9.71.</b> Fomento de la creación de cooperativas de cuidados en Jumilla, ofreciendo formación, asesoramiento técnico.   | B.9.71.A. N.º de sesiones informativas y asesoramiento sobre la creación de cooperativas de cuidados.<br>B.9.71.B. N.º de personas interesadas en la constitución de cooperativas, desglosadas por sexo.<br>B.9.71.C. N.º de materiales informativos distribuidos sobre financiación y recursos disponibles.<br>B.9.71.D. N.º de cooperativas de cuidados creadas o en proceso de formalización.                                   |
| <i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local.</i>   |  |



## Ayuntamiento de Jumilla

### LÍNEA C. CIUDADANÍA ACTIVA PARA LA IGUALDAD

Fomentar una ciudadanía comprometida e inclusiva que promueva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando la participación equitativa mediante el fortalecimiento del tejido asociativo, la sensibilización en valores igualitarios, la promoción de liderazgos femeninos, y la implementación de políticas públicas que integren la interseccionalidad y la corresponsabilidad como pilares fundamentales.

#### ÁREA C.10. ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN ACTIVA

Potenciar la participación de las mujeres y los hombres en la vida social y política del municipio.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|--|---|
| <p><b>C10.72.</b> Designación de una persona que se encargue de la coordinación de voluntariado, que dinamice y fomente la participación equitativa de mujeres y hombres en iniciativas comunitarias, rompiendo estereotipos de género.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):<br/>Participación ciudadana.<br/>Política Social e Igualdad.</i></p>   | <p>C.10.72.A. Designación de la persona coordinadora de voluntariado (SÍ/NO).</p> <p>C.10.72.B. N.º de personas de coordinación de voluntariado (en su caso), por sexo.</p> <p>C.10.72.C. N.º de personas voluntarias registradas, desagregada por sexo.</p> <p>C.10.72.D. % de equilibrio de género en la participación en acciones de voluntariado.</p>   |
| <p><b>C10.73.</b> Aplicación de la perspectiva de género en proyectos de desarrollo comunitario, teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de implementar las diferentes acciones de dinamización.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):<br/>Dinamización Comunitaria,<br/>Política Social e Igualdad.</i></p>  | <p>C.10.73.A. N.º de proyectos de desarrollo comunitario que incorporan un análisis de género.</p> <p>C.10.73.B. N.º de proyectos comunitarios revisados con enfoque de género.</p> <p>C.10.73.C. N.º de sesiones de sensibilización organizadas para el personal técnico y agentes comunitarios en esta materia.</p>   |
| <p><b>C10.74.</b> Fortalecimiento de la participación activa y la representación de las mujeres rurales en la vida social y política, con actividades formativas, encuentros y espacios orientados a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):<br/>Participación ciudadana.<br/>Política Social e Igualdad.<br/>Empleo y Desarrollo Local.</i></p> | <p>C.10.74.A. N.º de actividades formativas organizadas para fomentar la participación de mujeres rurales en la vida social y política.</p> <p>C.10.74.B. N.º de encuentros y espacios de diálogo creados para el empoderamiento de mujeres rurales.</p> <p>C.10.74.C. N.º de personas participantes, desglosadas por sexo y edad.</p> <p>C.10.74.D. N.º de alianzas y colaboraciones con asociaciones, instituciones y redes que trabajan la participación de las mujeres rurales.</p> |
| <p><b>C10.75.</b> Programa de formación en liderazgo, negociación y gestión para mujeres que participan en asociaciones de todo tipo.</p>  | <p>C.10.75.A. Lanzamiento del programa (SÍ/NO).</p> <p>C.10.75.B. N.º de formaciones organizadas sobre liderazgo, negociación y gestión para mujeres en asociaciones.</p> <p>C.10.75.C. N.º de mujeres participantes por edad y tipo de asociación.</p> <p>C.10.75.D. N.º de asociaciones involucradas en el programa.</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

|   |   |
|---|---|
| <p><i>Área(s) implicada(s): Participación ciudadana. Política Social e Igualdad (coord.). Todas las Concejalías.</i></p>  | <p>C.10.75.E. % de participantes que reportan un aumento en su confianza y capacidad de liderazgo, evaluado en el cuestionario de satisfacción del programa.</p>  |
| <p><b>C10.76.</b> Promoción de encuentros y proyectos conjuntos entre asociaciones que trabajen en igualdad y otros temas, fomentando sinergias y el aprendizaje mutuo.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Participación ciudadana. Política Social e Igualdad.</i></p>  | <p>C.10.76.A. N.º de encuentros organizados entre asociaciones que trabajen en igualdad.</p> <p>C.10.76.B. N.º de asociaciones participantes, desglosadas por ámbito de actuación.</p> <p>C.10.76.C. N.º de proyectos conjuntos con enfoque de género impulsados tras los encuentros.</p>   |
| <p><b>C10.77.</b> Impulso a las TIC en las asociaciones, con formación en tecnologías de la información y comunicación para mejorar su gestión y visibilidad.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local.</i></p>  | <p>C.10.77.A. N.º de formaciones impartidas sobre TIC dirigidas a asociaciones.</p> <p>C.10.77.B. N.º de asociaciones participantes en los cursos de formación.</p> <p>C.10.77.C. N.º de personas formadas desagregadas por sexo y tipo de asociación.</p>  |
| <p><b>C10.78.</b> Actualización del listado de asociaciones existentes en Jumilla y su publicación en la web, incorporando sus datos de contacto.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Participación ciudadana (coord.). Todas las Concejalías.</i></p>  | <p>C.10.78.A. N. Actualización del listado de asociaciones (SÍ/NO).</p> <p>C.10.78.B. Publicación en la web del listado de asociaciones, con los datos de contacto (SÍ/NO).</p> <p>C.10.78.C. N.º de veces que se ha actualizado el listado en un periodo determinado.</p> <p>C.10.78.D. N.º de asociaciones publicadas, según su naturaleza.</p>   |
| <p><b>C10.79.</b> Creación de una plataforma online municipal donde las asociaciones puedan compartir recursos, difundir sus actividades y buscar colaboración.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Participación ciudadana (coord.). Política Social e Igualdad. Transparencia e Innovación.</i></p>           | <p>C.10.79.A. N.º de reuniones con asociaciones para definir las necesidades y funcionalidades de la plataforma.</p> <p>C.10.79.B. N.º de asociaciones registradas en la plataforma tras su lanzamiento.</p> <p>C.10.79.C. N.º de accesos y usuarios/as activos/as en la plataforma.</p> <p>C.10.79.D. % de asociaciones que utilizan activamente la plataforma para difundir sus actividades o compartir recursos.</p>   |
| <p><b>C10.80.</b> Incorporación de la promoción de la igualdad de género como criterio de puntuación de las bases específicas para la concesión de subvenciones a asociaciones sin ánimo de lucro con fines sociales y sociosanitarios.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.</i></p> | <p>C.10.80.A. N.º de bases de subvenciones modificadas para incluir criterios de igualdad de género.</p> <p>C.10.80.B. N.º de sesiones formativas o asesoramiento para ayudar a las asociaciones a incluir perspectiva de género en sus proyectos.</p> <p>C.10.80.C. N.º de asociaciones informadas sobre el nuevo criterio de igualdad.</p> <p>C.10.80.D. N.º de asociaciones que implementan nuevas acciones de igualdad tras la adaptación de los criterios.</p> |



## Ayuntamiento de Jumilla

**C10.81.** Creación de programas específicos para mujeres de comunidades inmigrantes no hispanohablantes, con enfoque en el aprendizaje del idioma.

C.10.81.A. N.º de programas formativos implementados para mujeres inmigrantes no hispanohablantes.

C.10.81.B. N.º de cursos de español impartidos.

C.10.81.C. N.º de mujeres inmigrantes participantes, desglosadas por edad, país de origen y situación socioeconómica.

*Área(s) implicada(s): Empleo y Desarrollo Local. Educación. Política Social e Igualdad*

---



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA C.11. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

Fomentar una educación igualitaria y con perspectiva de género que promueva valores de igualdad, respeto, diversidad y corresponsabilidad.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|--|--|
| <p><b>C11.82.</b> Establecer contacto con la figura de Coordinación de Igualdad de los centros educativos.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Educación. Política Social e Igualdad.</i></p>  | <p>C.11.82.A. N.º de centros educativos contactados para establecer una red de trabajo en igualdad.</p> <p>C.11.82.B. N.º de reuniones realizadas con las personas responsables de Coordinación de Igualdad en los centros.</p> <p>C.11.82.C. % de centros educativos con los que finalmente se establece colaboración.</p>          |
| <p><b>C11.83.</b> Realización de talleres específicos para docentes sobre coeducación, incluyendo estrategias para integrar la igualdad de género en todas las materias.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Educación. Política Social e Igualdad.</i></p>  | <p>C.11.83.A. N.º de talleres específicos realizados.</p> <p>C.11.83.B. N.º de docentes asistentes, desagregado por sexo.</p> <p>C.11.83.C. N.º de centros educativos involucrados en la formación.</p>  |
| <p><b>C11.84.</b> Difusión de recursos didácticos y guías prácticas que fomenten la coeducación en el aula.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Educación.</i></p>   | <p>C.11.84.A. Difusión de recursos y guías (SÍ/NO).</p> <p>C.11.84.B. N.º de copias digitales y físicas distribuidas en los centros educativos.</p> <p>C.11.84.C. Tipo de canales utilizados para la difusión.</p> <p>C.11.84.D. N.º de consultas recibidas tras la difusión.</p>  |
| <p><b>C11.85.</b> Impulso de actividades que destaquen las contribuciones de mujeres en la historia, la ciencia, las artes y otros campos.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Educación.</i></p>  | <p>C.11.85.A. Identificación/Realización de actividades (SÍ/NO).</p> <p>C.11.85.B. Difusión de las actividades (SÍ/NO).</p> <p>C.11.85.C. N.º de centros educativos receptores de las actividades.</p> <p>C.11.85.D. Tipo de canales utilizados para la difusión.</p> <p>C.11.85.E. N.º de consultas recibidas tras la difusión.</p> |
| <p><b>C11.86.</b> Desarrollo de actividades prácticas, a través de las AMPAs, dirigidas a madres y padres sobre la importancia de la coeducación en el hogar, incorporando a familias de los diferentes contextos culturales presentes en el municipio.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Educación.</i></p> | <p>C.11.86.A. Realización de propuesta de actividades prácticas (SÍ/NO).</p> <p>C.11.86.B. N.º de actividades prácticas realizadas.</p> <p>C.11.86.C. N.º de asistentes desagregado por sexo.</p> <p>C.11.86.D. Grado de satisfacción de AMPAs, responsables de igualdad y los centros educativos.</p>                               |
| <p><b>C11.87.</b> Seguir impulsando campañas dirigidas a las familias sobre cómo evitar la transmisión de estereotipos de género en la crianza.</p>  | <p>C.11.87.A. N.º de campañas informativas dirigidas a las familias sobre cómo evitar la transmisión de estereotipos de género en la crianza.</p> <p>C.11.87.B. N.º de centros educativos alcanzados.</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

*Área(s) implicada(s):  
Educación. Política Social e  
Igualdad.*

---

|   |            |   |
|---|------------|---|
| <b>C11.88.</b> Continuar con exposiciones, obras de teatro, murales y concursos escolares que trabajen el tema de la igualdad y la coeducación. | C.11.88.A. | N.º de exposiciones, obras de teatro, murales y concursos escolares que trabajen el tema de la igualdad y la coeducación. |
|   | C.11.88.B. | N.º de asistentes y participantes, por sexo y edad.   |

*Área(s) implicada(s):  
Educación. Cultura.*

---

|   |            |   |
|---|------------|---|
| <b>C11.89.</b> Divulgación de la guía de delitos de odio LGTBI editada por la Región de Murcia entre los centros educativos y otros agentes socializadores. | C.11.89.A. | Difusión de la guía de delitos de odio editada por la Región de Murcia entre los centros educativos y otros agentes socializadores (SÍ/NO). |
|   | C.11.89.B. | N.º de centros educativos alcanzados.   |

*Área(s) implicada(s):  
Educación. Participación  
Ciudadana.*

---

|  |            |  |
|--|------------|--|
| <b>C11.90.</b> Mantenimiento de los talleres y charlas prácticas sobre acoso escolar o <i>bullying</i> . | C.11.90.A. | N.º de acciones formativas que se llevan a cabo.                   |
|  | C.11.90.B. | N.º de alumnas y alumnos que participan en la formación, por edad. |
|  | C.11.90.C. | Grado de satisfacción del alumnado y el centro educativo.          |

---



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA C.12. TURISMO, CULTURA Y FESTEJOS

Promover un modelo turístico, vinícola, cultural y festivo inclusivo y sostenible, que incorpore la perspectiva de género en sus actividades y eventos, visibilizando la contribución de las mujeres al patrimonio local y fomentando la participación igualitaria en la vida cultural y festiva del municipio.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|---|---|
| <p><b>C12.91.</b> Continuación y diseño de nuevas rutas turísticas con enfoque de género que destaquen el papel histórico y cultural de las mujeres en el municipio.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Cultura y Turismo. Urbanismo.</i></p>  | <p>C.12.91.A. N.º de rutas turísticas con perspectiva de género diseñadas o actualizadas.</p> <p>C.12.91.B. N.º de puntos de interés incorporados en las rutas que visibilizan a mujeres del municipio relevantes.</p> <p>C.12.91.C. N.º de visitas guiadas organizadas con enfoque de género.</p>  |
| <p><b>C12.92.</b> Monitorización por sexo de la presencia de artistas, conferenciantes y profesionales en la programación de eventos culturales y festivos del municipio, y adopción de medidas, en su caso, ante posibles desequilibrios.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Cultura. Festejos.</i></p> | <p>C.12.92.A. N.º de eventos culturales y festivos analizados.</p> <p>C.12.92.B. N.º de artistas, conferenciantes y profesionales contabilizadas, desagregado por sexo.</p> <p>C.12.92.C. Paridad por sexo en dichos eventos culturales y festivos.</p> <p>C.12.92.D. N.º de reuniones con organizadores de eventos para sensibilizar sobre la importancia de la paridad en la programación.</p>  |
| <p><b>C12.93.</b> Mantenimiento de la categoría "Igualdad" en los Premios Hypnos, otorgados por el Ayuntamiento.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Alcaldía.</i></p>  | <p>C.12.93.A. N.º de ediciones del premio Hypnos que mantienen la categoría "Igualdad".</p> <p>C.12.93.B. Relación de ganadores y ganadoras en esta categoría.</p>  |
| <p><b>C12.94.</b> Promoción de concursos de fotografía, cortometrajes, poesía o ensayos que promuevan los valores de igualdad, incentivando la creatividad ciudadana.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Cultura.</i></p>  | <p>C.12.94.A. N.º de concursos organizados en distintas disciplinas artísticas (fotografía, cortometrajes, poesía, ensayos).</p> <p>C.12.94.B. N.º de participantes en los concursos por sexo y edad.</p> <p>C.12.94.C. N.º de premios y reconocimientos otorgados.</p> <p>C.12.94.D. N.º de actividades complementarias organizadas (exposiciones, proyecciones, lecturas públicas).</p> <p>C.12.94.E. N.º de entidades colaboradoras en la promoción y organización de los concursos.</p> |
| <p><b>C12.95.</b> Incremento de los fondos bibliográficos y material audiovisual sobre mujeres, feminismo e igualdad en la Biblioteca Municipal de Jumilla.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Cultura.</i></p>  | <p>C.12.95.A. N.º de fondos bibliográficos y material audiovisual adquiridos sobre mujeres, feminismo e igualdad en la biblioteca municipal.</p> <p>C.12.95.B. % de aumento de los volúmenes del fondo bibliográfico municipal.</p> <p>C.12.95.C. Tipo de soporte de dichos recursos (libro, película, documental, obras musicales, etc.).</p>  |
| <p><b>C12.96.</b> Fomento del nombramiento de calles, plazas, parques y edificios públicos con nombres de mujeres relevantes, especialmente del ámbito local y</p>  | <p>C.12.96.A. N.º de nombramientos de calles, plazas, parques y edificios públicos con nombres de mujeres relevantes, especialmente del ámbito local y aplicando el enfoque interseccional.</p>   |



## Ayuntamiento de Jumilla

aplicando el enfoque C.12.96.B. Relación de calles, plazas, parques y edificios públicos con nombres de mujeres relevantes.

*Área(s) implicada(s):  
Urbanismo.*

---

**C12.97.** Impulso de espacios de cinefórum feminista en efemérides específicas.

*Área(s) implicada(s): Cultura.  
Juventud.*

C.12.97.A. N.º espacios de cinefórum feminista en efemérides específicas (8M, 25N...).

C.12.97.B. N.º de películas o documentales proyectados con perspectiva de género.

C.12.97.C. N.º de participantes en cada sesión por sexo y edad.

C.12.97.D. N.º de colaboraciones con entidades culturales, asociaciones feministas o centros educativos.

---



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA C.13. BIENESTAR INTEGRAL

Promover una salud y bienestar integral con perspectiva de género en el municipio, abordando aspectos físicos, mentales y sociales.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|---|---|
| <p><b>C13.98.</b> Continuación con el apoyo a la conmemoración del Día del cáncer de mama, el 19 de octubre, como medio de sensibilización y prevención de esta enfermedad, estableciendo coordinación con las asociaciones de lucha contra el cáncer.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Dinamización Comunitaria. Política Social e Igualdad.</i></p>                        | <p>C.13.98.A. N.º de actividades organizadas en torno al 19 de octubre.</p> <p>C.13.98.B. N.º de colaboraciones establecidas con asociaciones de lucha contra el cáncer.</p> <p>C.13.98.C. N.º de participantes en las actividades de sensibilización, desglosados por sexo y edad.</p> <p>C.13.98.D. N.º de campañas de difusión realizadas en medios y redes sociales.</p> <p>C.13.98.E. % de incremento en la participación en las actividades con respecto a años anteriores.</p>   |
| <p><b>C13.99.</b> Puesta en marcha de actividades de información sobre enfermedades y trastornos que inciden mayoritariamente en las mujeres: endometriosis, fibromialgia, prevención de cáncer de mama, cáncer de útero, trastornos de la alimentación, etc.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Dinamización Comunitaria. Política Social e Igualdad.</i></p>                 | <p>C.13.99.A. N.º de actividades informativas y de sensibilización organizadas sobre enfermedades y trastornos que inciden mayoritariamente en las mujeres: endometriosis, fibromialgia, prevención de cáncer de mama, cáncer de útero, trastornos de la alimentación, etc.</p> <p>C.13.99.B. Tipos de enfermedades y trastornos que inciden mayoritariamente en las mujeres contemplados en las actividades organizadas.</p> <p>C.13.99.C. N.º de asistentes, por sexo, a las actividades informativas y de sensibilización organizadas sobre enfermedades y trastornos que inciden mayoritariamente en las mujeres.</p>   |
| <p><b>C13.100.</b> Impartición de talleres dirigidos a adolescentes sobre la influencia negativa que los modelos de feminidad y de masculinidad dominantes tienen sobre la salud de las mujeres y los hombres como, por ejemplo, trastornos alimenticios, adicciones, ansiedad, depresión, acoso escolar, etc.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Juventud. Educación.</i></p> | <p>C.13.100.A. N.º de talleres dirigidos a adolescentes sobre la influencia negativa que los modelos de feminidad y de masculinidad dominantes tienen sobre la salud de las mujeres y los hombres como, por ejemplo, trastornos alimenticios, adicciones, ansiedad, depresión, acoso escolar, etc.</p> <p>C.13.100.B. Tipos de efectos negativos en la salud de mujeres y hombres generados por los modelos de feminidad y masculinidad dominantes contemplados en los talleres organizados.</p> <p>C.13.100.C. N.º de adolescentes asistentes a los talleres sobre la influencia negativa que los modelos de feminidad y de masculinidad dominantes tienen sobre la salud, desagregado por sexo.</p> |
| <p><b>C13.101.</b> Actividades informativas y de sensibilización sobre procesos de cambios vitales (menopausia, jubilación, nido vacío, viudedad, cáncer de próstata, etc.) y de salud mental para personas mayores, con el objetivo de combatir mitos y fomentar una visión positiva de</p>  | <p>C.13.101.A. N.º de actividades informativas y talleres organizados sobre los cambios vitales y salud mental en la madurez.</p> <p>C.13.101.B. N.º de mujeres y hombres mayores participantes, desagregado por edad y situación vital.</p> <p>C.13.101.C. N.º de profesionales de la salud, psicología y bienestar que participan en las sesiones, desagregado por sexo.</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

etapa natural de la vida tanto para hombres como para mujeres.

*Área(s) implicada(s):  
Dinamización Comunitaria.  
Política Social.*

---

**C13.102.** Impulso de grupos de apoyo locales para mujeres de pedanías, coordinados desde los servicios sociales municipales, enfocados en temas como la educación emocional, violencia de género, la conciliación y el estrés.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.*

- C.13.102.A. N.º de eventos culturales y festivos analizados.
- C.13.102.B. N.º de artistas, conferenciantes y profesionales contabilizadas, desagregado por sexo.
- C.13.102.C. Paridad por sexo en dichos eventos culturales y festivos.
- C.13.102.D. N.º de reuniones con organizadores de eventos para sensibilizar sobre la importancia de la paridad en la programación.

---

**C13.103.** Continuar con el desarrollo de un estudio sobre soledad no deseada en Jumilla con perspectiva de género.

*Área(s) implicada(s):  
Participación Ciudadana.  
Política Social. Empleo y Desarrollo Local.*

- C.13.103.A. N.º de reuniones del grupo de acción local, dentro del programa europeo URBACT. como ciudad socia en el proyecto Rompiendo el Aislamiento (*Breaking Isolation*) realizadas desde su constitución.
  - C.13.103.B. N.º de participantes en cada reunión desagregado por sexo y representación (entidad o ciudadanía).
  - C.13.103.C. N.º de actividades o talleres organizados para abordar el aislamiento social con perspectiva de género.
  - C.13.103.D. N.º de entidades y asociaciones involucradas en el proyecto, incluyendo aquellas enfocadas en temas de género.
  - C.13.103.E. Informe de evaluación del proyecto en Jumilla en el marco del grupo de acción local.
  - C.13.103.F. Presentación del estudio.
-



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA C.14. DEPORTES Y ACTIVIDAD FÍSICA

Fomentar la práctica deportiva como herramienta clave para el bienestar físico, mental y social, garantizando el acceso igualitario a infraestructuras, actividades y programas deportivos, con especial atención a las necesidades de las mujeres.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|--|---|
| <p><b>C14.104.</b> Campañas que visibilicen y promuevan la participación de las mujeres en el deporte, destacando los beneficios para la salud y presentando modelos femeninos activos en diversas disciplinas deportivas.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Deportes.</i></p>         | <p>C.14.104.A. N.º de campañas lanzadas sobre referentes de mujeres en el deporte.</p> <p>C.14.104.B. N.º de eventos deportivos organizados o apoyados con protagonismo femenino.</p> <p>C.14.104.C. N.º de deportistas y clubes femeninos visibilizados en las campañas.</p> <p>C.14.104.D. N.º de colaboraciones con clubes deportivos, asociaciones y medios de comunicación para la difusión.</p>   |
| <p><b>C14.105.</b> Jornadas deportivas inclusivas y en familia destinadas a la participación de equipos intergeneracionales.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Deportes.</i></p>   | <p>C.14.105.A. N.º de jornadas deportivas inclusivas y en familia organizadas.</p> <p>C.14.105.B. N.º de personas que participan en las jornadas deportivas inclusivas y en familia, por sexo y edad.</p> <p>C.14.105.C. N.º de personas con discapacidad que participan en las jornadas deportivas inclusivas y en familia, por tipo de discapacidad y sexo.</p>   |
| <p><b>C14.106.</b> Monitoreo de clubes deportivos que cuentan con protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Deportes.</i></p>  | <p>C.14.106.A. N.º de clubes deportivos analizados.</p> <p>C.14.106.B. % de clubes deportivos que cuentan con el protocolo sobre el total analizado.</p> <p>C.14.106.C. N.º de reuniones o sesiones informativas realizadas con clubes deportivos en materia de protocolos.</p>   |
| <p><b>C14.107.</b> Asesoramiento a clubes deportivos en la elaboración e implementación de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Deportes (coord.). Política Social e Igualdad.</i></p>   | <p>C.14.107.A. N.º de clubes deportivos en materia de elaboración e implantación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo impartidas a directivas/os y cuerpos técnicos de los clubes.</p> <p>C.14.107.B. N.º de protocolos elaborados y/o actualizados con el asesoramiento municipal.</p> <p>C.14.107.C. N.º de convenios o acuerdos establecidos con federaciones o entidades deportivas para promover estos protocolos.</p> |
| <p><b>C14.108.</b> Realización de campañas de sensibilización participativa para la promoción de la actividad física y deportiva de niñas, chicas adolescentes y mujeres jóvenes para evitar el abandono de la práctica deportiva.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Deportes.</i></p> | <p>C.14.108.A. N.º de actividades deportivas, multijuegos, etc. en espacios públicos y al aire libre para la promoción de la actividad física y deportiva de niñas, chicas adolescentes y mujeres jóvenes.</p> <p>C.14.108.B. N.º de entidades y/o instituciones colaboradoras.</p> <p>C.14.108.C. N.º de niñas, chicas adolescentes y mujeres jóvenes que participan.</p>  |
| <p><b>C14.109.</b> Charla sobre deporte y género para entrenadores/as,</p>   | <p>C.14.109.A. Realización de una charla sobre deporte y género para entrenadores/as, directivos/as de clubes y espacios deportivos (SÍ/NO).</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

|   |   |
|---|---|
| directivos/as de clubes y espacios deportivos.  | C.14.109.B.N.º de clubes, federaciones y espacios deportivos que participan.  |
| <i>Área(s) implicada(s): Deportes.</i>  | C.14.109.C.N.º de participantes desagregado por sexo, club y nivel de responsabilidad.  |
| <b>C14.110.</b> Aumento de la puntuación de los criterios en clave de género en las subvenciones destinadas al desarrollo de actividades deportivas en el municipio de Jumilla. | C.14.110.A.N.º de bases de subvenciones revisadas y actualizadas para incluir mayor puntuación en criterios de igualdad.      |
|   | C.14.110.B.N.º de reuniones con clubes deportivos para informar sobre los cambios en los criterios de subvención.             |
|   | C.14.110.C.N.º de sesiones de asesoramiento y formación sobre cómo integrar la perspectiva de género en proyectos deportivos. |
| <i>Área(s) implicada(s): Deportes (coord.). Política Social e Igualdad.</i>   |   |
| <b>C14.111.</b> Fortalecimiento de los programas de envejecimiento activo, con talleres de ejercicio físico, memoria y ocio.  | C.14.111.A.N.º de programas de envejecimiento activo implementados o reforzados.  |
|   | C.14.111.B.N.º de talleres impartidos desagregados por tipo (ejercicio físico, memoria, ocio).                                |
| <i>Área(s) implicada(s): Deportes. Dinamización comunitaria y Política Social.</i>  | C.14.111.C.N.º de personas mayores participantes por sexo y edad.   |
|   | C.14.111.D.N.º de monitores/as especializados/as contratados/as para los talleres.  |
|   | C.14.111.E.N.º de centros de mayores y espacios comunitarios utilizados para las actividades.                                 |



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA C.15. URBANISMO Y MOVILIDAD

Diseñar espacios públicos accesibles, considerando las necesidades de movilidad y uso de todas las personas, con especial atención a las mujeres, personas mayores e infancia.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|---|--|
| <p><b>C15.112.</b> Realización de un estudio de movilidad con perspectiva de género con el objetivo de eliminar las barreras físicas, cognitivas y sensoriales en el marco de una Jumilla más accesible y una Jumilla+inclusiva.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):</i><br/>Urbanismo.</p>   | <p>C.15.112.A. Elaboración de un estudio de movilidad con perspectiva de género con el objetivo de eliminar las barreras físicas, cognitivas y sensoriales en el marco de una Jumilla más accesible y una Jumilla+Inclusiva. (SÍ/NO).</p> <p>C.15.112.B. Informe de necesidades detectadas.</p> <p>C.15.112.C. N.º de mejoras incorporadas tras el estudio.</p>  |
| <p><b>C15.113.</b> Adaptación de aceras, plazas, parques y otros espacios públicos del municipio sean accesibles para todas las personas, eliminando barreras arquitectónicas y mejorando la infraestructura urbana desde un enfoque de inclusión, equidad y la seguridad.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):</i><br/>Urbanismo.</p> | <p>C.15.113.A. N.º de calles, aceras, plazas y parques adaptados para mejorar la accesibilidad.</p> <p>C.15.113.B. N.º de barreras arquitectónicas eliminadas en el municipio.</p> <p>C.15.113.C. N.º de infraestructuras urbanas renovadas con criterios de accesibilidad e inclusión.</p> <p>C.15.113.D. N.º de informes técnicos elaborados para la identificación de barreras y propuestas de mejora.</p> <p>C.15.113.E. N.º de reuniones con asociaciones y colectivos de personas con discapacidad para recoger necesidades y propuestas.</p> <p>C.15.113.F. N.º de campañas informativas sobre accesibilidad urbana dirigidas a la ciudadanía.</p>            |
| <p><b>C15.114.</b> Consolidación de los caminos seguros que conecten puntos clave de la ciudad, como centros educativos, laborales y de ocio.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):</i><br/>Urbanismo. Educación. Desarrollo Local. Participación Ciudadana.</p>  | <p>C.15.114.A. N.º de tramos identificados y adaptados como caminos seguros.</p> <p>C.15.114.B. N.º de mejoras en infraestructuras viales (iluminación, señalización, pasos de peatones, carriles bici...).</p> <p>C.15.114.C. N.º de estudios de movilidad y seguridad realizados para definir los caminos seguros.</p> <p>C.15.114.D. N.º de centros educativos, laborales y de ocio conectados a través de estos caminos.</p> <p>C.15.114.E. N.º de reuniones con asociaciones vecinales, colegios y entidades para recoger necesidades y propuestas.</p> <p>C.15.114.F. N.º de campañas de sensibilización sobre el uso y beneficios de los caminos seguros.</p> |
| <p><b>C15.115.</b> Puesta en marcha de políticas de vivienda que prioricen a mujeres en situación de vulnerabilidad, como víctimas de violencia de género o familias monomarentales, facilitando su acceso a hogares seguros y dignos.</p>  | <p>C.15.115.A. N.º de viviendas destinadas a mujeres en situación de vulnerabilidad.</p> <p>C.15.115.B. N.º de solicitudes gestionadas por mujeres víctimas de violencia de género o familias monomarentales.</p> <p>C.15.115.C. N.º de acuerdos con entidades y administraciones para facilitar vivienda protegida.</p> <p>C.15.115.D. N.º de ayudas económicas concedidas para alquiler o compra de vivienda a mujeres vulnerables.</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Urbanismo.*

C.15.115.E. N.º de viviendas rehabilitadas y adaptadas para mejorar la habitabilidad.

C.15.115.F. % de mujeres que han logrado estabilidad residencial tras recibir apoyo habitacional.

---

**C15.116.** Fomento de programas de alquiler social y ayudas económicas que permitan a las mujeres jóvenes y mayores acceder a una vivienda adecuada, promoviendo su independencia y calidad de vida.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Urbanismo. Comunicación Institucional.*

C.15.116.A. N.º de programas de alquiler social implementados con perspectiva de género.

C.15.116.B. N.º de ayudas económicas concedidas para alquiler a mujeres jóvenes y mayores.

C.15.116.C. N.º de viviendas accesibles habilitadas para este programa.

C.15.116.D. N.º de acuerdos con propietarios/as de vivienda para el alquiler social.

C.15.116.E. N.º de campañas informativas sobre las ayudas y beneficios disponibles.

C.15.116.F. N.º de casos en los que se ha facilitado acceso a vivienda digna tras recibir ayuda económica.

---



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA C.16. MASCULINIDADES POSITIVAS

Promover la implicación activa de los hombres en la construcción de una sociedad igualitaria, fomentando las masculinidades positivas que cuestionen los roles tradicionales de género y contribuyan a la erradicación de la violencia machista y la desigualdad.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|---|---|
| <p><b>C16.117.</b> Talleres y espacios de reflexión no mixtos dirigidos a hombres para abordar los estereotipos de género, promover conductas igualitarias y cuestionar las masculinidades hegemónicas.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.</i></p>   | <p>C.16.117.A. N.º de talleres organizados dirigidos a hombres sobre masculinidades igualitarias.</p> <p>C.16.117.B. N.º de hombres participantes en los talleres desagregados por edad y perfil sociodemográfico.</p> <p>C.16.117.C. N.º de sesiones impartidas en diferentes formatos (charlas, debates, actividades participativas).</p> <p>C.16.117.D. N.º de colaboraciones con asociaciones y entidades que trabajan en temas de masculinidades.</p> <p>C.16.117.E. N.º de hombres que se inscriben en futuras ediciones o actividades similares.</p> |
| <p><b>C16.118.</b> Campaña de comunicación que incentive la participación equitativa de los hombres en las labores del hogar y el cuidado de personas en situación de dependencia, rompiendo con la asignación tradicional de roles de género.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Comunicación Institucional. Desarrollo Local y Empleo.</i></p>           | <p>C.16.118.A. N.º de campañas lanzadas sobre corresponsabilidad y cuidados.</p> <p>C.16.118.B. N.º de testimonios de hombres que practican la corresponsabilidad compartidos en la campaña.</p> <p>C.16.118.C. N.º de colaboraciones con asociaciones, empresas y centros educativos para la difusión.</p>   |
| <p><b>C16.119.</b> Creación de espacios de diálogos con expertos/as en igualdad para realizar conferencias sobre temas como la corresponsabilidad, las masculinidades positivas, la diversidad sexual, los derechos de las mujeres, así como maternidades y paternidades responsables.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Participación Ciudadana.</i></p> | <p>C.16.119.A. N.º de conferencias organizadas sobre los distintos temas de igualdad.</p> <p>C.16.119.B. N.º de expertos/as invitados/as para impartir charlas, por sexo.</p> <p>C.16.119.C. N.º de asistentes a cada actividad por sexo y edad.</p> <p>C.16.119.D. N.º de materiales informativos generados (presentaciones, guías, vídeos).</p> <p>C.16.119.E. N.º de nuevas iniciativas comunitarias surgidas tras las conferencias.</p>   |
| <p><b>C16.120.</b> Investigación sobre cómo se distribuyen y perciben las responsabilidades familiares y de cuidado entre los miembros de los hogares, con el fin de identificar barreras y oportunidades para promover la igualdad en el municipio.</p>  | <p>C.16.120.A. Realización de la investigación (Sí/NO).</p> <p>C.16.120.B. N.º de encuestas realizadas en los hogares del municipio.</p> <p>C.16.120.C. N.º de entrevistas en profundidad con familias de distintos perfiles (parejas, familias monomarentales y monoparentales, personas cuidadoras, etc.).</p> <p>C.16.120.D. N.º de grupos focales organizados para recoger percepciones y experiencias sobre corresponsabilidad.</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad (coord.). Todas las Concejalías.*

C.16.120.E.N.º de datos desagregados por sexo y tipo de hogar analizados en el estudio.

C.16.120.F.N.º de informes elaborados con los resultados de la investigación.

C.16.120.G.N.º de acciones municipales derivadas del informe para promover la corresponsabilidad.

---

**C16.121.** Integración de mensajes y dinámicas sobre corresponsabilidad y cuidados en espacios frecuentados por hombres, como eventos deportivos, actividades culturales o talleres técnicos.

C.16.121.A.N.º de eventos y actividades con mensajes sobre corresponsabilidad.

C.16.121.B.N.º de entidades deportivas, culturales y de otra naturaleza involucradas en la difusión de la iniciativa.

C.16.121.C.N.º de entidades deportivas, culturales y formativas que replican la iniciativa en futuras actividades.

*Área(s) implicada(s): Deportes. Cultura. Empleo y Desarrollo Local. Festejos. Emergencias y Protección Civil.*

---



## LÍNEA D. UN MUNICIPIO SIN VIOLENCIA DE GÉNERO NI VIOLENCIAS MACHISTAS

Garantizar una correcta actuación municipal en materia de prevención, detección, protección y atención personal, integral, continuada y coordinada a las víctimas ante todos los tipos de violencia de género y violencias machistas, considerando la complejidad de las mismas, aplicando la perspectiva de género interseccional y desde un enfoque centrado en las necesidades y derechos de las víctimas y supervivientes.

### ÁREA D.17. RUPTURA DEL SILENCIO CÓMPLICE, DETECCIÓN PRECOZ Y ATENCIÓN A NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA

Sensibilizar a la ciudadanía de Jumilla de forma sistemática para la prevención y detección precoz de la violencia de género y las violencias machistas fomentando la tolerancia cero hacia cualquier expresión de este tipo de violencias.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación   |
|--|---|
| <p><b>D17.122.</b> Diseño de una propuesta plurianual (durante la vigencia del Plan) de campañas de sensibilización contra las violencias machistas y de género de forma que se abarque cómo detectar en una misma o en nuestro entorno las primeras señales de violencias machistas y de género y qué hacer al respecto. Se tratará de abarcar todos los ámbitos posibles, incluidas las nuevas formas de violencias machistas: violencia de género, explotación sexual y la trata de personas, violencias sexuales, violencias digitales (ciberacoso o <i>stalking</i>, pornografía, extorsión sexual, <i>doxing</i>, <i>grooming</i>...), violencia económica, violencia familiar (incluida la violencia vicaria), acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral...</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad (coord.). Educación. Seguridad Ciudadana. Protección Civil. Juventud. Participación Ciudadana.</i></p> | <p>D.17.122.A. Diseño de la propuesta plurianual que abarque diferentes ámbitos de violencias machistas y de género (SÍ/NO).</p> <p>D.17.122.B. N.º de campañas de sensibilización realizadas durante la vigencia del plan.</p> <p>D.17.122.C. N.º de materiales informativos elaborados y distribuidos (carteles, vídeos, publicaciones en redes, guías).</p> <p>D.17.122.D. N.º de sesiones informativas y formaciones organizadas en centros educativos, espacios laborales y comunitarios.</p> <p>D.17.122.E. N.º de colaboraciones con entidades especializadas (asociaciones feministas, cuerpos de seguridad, centros educativos, empresas).</p> |
| <p><b>D17.123.</b> Continuar con la organización anual de diversos actos conmemorativos el 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, así como actividades</p>  | <p>D.17.123.A. N.º de actos conmemorativos organizados cada año en torno al 25 de noviembre.</p> <p>D.17.123.B. N.º de actividades formativas y/o de sensibilización organizadas sobre la violencia de género y su prevención.</p> <p>D.17.123.C. N.º de asistentes a los actos y actividades por sexo y edad.</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

formativas y de sensibilización en esta materia, dirigidas a la ciudadanía en general.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Participación Ciudadana.*

D.17.123.D.N.º de entidades y colectivos implicados en la planificación y ejecución de los actos.

---

**D17.124.** Realización de una campaña y/o actividad anual de sensibilización en torno al día 23 de septiembre: "Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños".

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Seguridad Ciudadana. Participación Ciudadana.*

D.17.124.A.N.º de campañas y/o actividades organizadas cada año en torno al 23 de septiembre.

D.17.124.B.N.º de sesiones informativas y/o formaciones impartidas en centros educativos y comunitarios.

D.17.124.C.N.º de entidades colaboradoras (asociaciones, ONGs, fuerzas de seguridad, centros educativos).

---

**D17.125.** Realización de actuaciones de sensibilización en igualdad y prevención de la violencia de género dirigidas a infancia, adolescencia y juventud, en el marco de actividades lúdicas.

*Área(s) implicada(s): Juventud. Seguridad Ciudadana. Política Social e Igualdad.*

D.17.125.A.N.º de actividades lúdicas organizadas con enfoque de igualdad y prevención de violencia de género.

D.17.125.B.N.º de participantes en las actividades, desagregado por sexo y edad.

D.17.125.C.N.º de talleres impartidos en espacios juveniles, centros educativos y actividades extraescolares.

D.17.125.D.N.º de juegos, dinámicas y materiales didácticos creados y utilizados en las actividades.

D.17.125.E.N.º de entidades y asociaciones colaboradoras en la ejecución de las actividades.

---

**D17.126.** Mantenimiento de la adhesión como municipio a la iniciativa de Atresmedia "Municipios contra el maltrato" con los cinco compromisos y participación en las iniciativas de difusión que promueven.

*Área(s) implicada(s): Alcaldía.*

D.17.126.A. Mantenimiento de la adhesión (SÍ/NO).



## **ÁREA D.18. DETECCIÓN PRECOZ, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Involucrar al máximo número de agentes estratégicos posible en la detección precoz, sensibilización y prevención en materia de las violencias que sufren las mujeres por razón de sexo como una vulneración de los derechos humanos, también en los espacios espacios de ocio y fiestas locales, cultural, así como de educación no formal (deporte, cultura, voluntariado...).

| <b>Medidas</b>   | <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  |
|--|---|
| <p><b>D18.127.</b> Diseño y puesta en marcha de un programa estable, transversal e implementado por personal especializado en prevención de violencias sexuales y machistas, así como de educación afectivo-sexual, en todos los centros educativos con metodologías innovadoras e integrales, en violencias machistas y ámbito educativo, que abarque el buen trato, la corresponsabilidad, la pornografía y los discursos antifeministas, siempre en función de la etapa educativa.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):<br/>Educación.</i></p> | <p>D.18.127.A. Diseño del programa estable (SÍ/NO).</p> <p>D.18.127.B. N.º de centros educativos que implementan el programa de manera estable.</p> <p>D.18.127.C. N.º de sesiones formativas impartidas en cada centro educativo, desglosadas por nivel educativo.</p> <p>D.18.127.D. N.º de docentes y equipos directivos formados en prevención de violencias machistas y educación afectivo-sexual.</p> <p>D.18.127.E. N.º de alumnos/as participantes en las actividades de sensibilización desagregado por sexo y curso.</p> <p>D.18.127.F. Evaluación de la satisfacción del alumnado y profesorado con el programa.</p> |
| <p><b>D18.128.</b> Diseño e implementación de una estrategia de talleres prácticos de forma que se abarque cómo detectar las primeras señales de violencias machistas y de género (detección precoz) y cómo actuar en consecuencia.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):<br/>Educación (coord.). Política Social e Igualdad. Seguridad Ciudadana. Protección Civil. Juventud. Participación Ciudadana.</i></p>  | <p>D.18.128.A. Diseño de la estrategia de talleres prácticos en materia de actuación y detección precoz en materia de violencia de género (SÍ/NO).</p> <p>D.18.128.B. N.º de talleres organizados en centros educativos, espacios comunitarios y laborales.</p> <p>D.18.128.C. N.º de asistentes a los talleres por sexo, edad y perfil.</p> <p>D.18.128.D. N.º de alianzas y colaboraciones establecidas con entidades especializadas en violencia de género.</p> <p>D.18.128.E. Evaluación de la calidad de los materiales y dinámicas de los talleres.</p>   |
| <p><b>D18.129.</b> Difusión de la iniciativa estatal "Puntos Violeta" entre el sector de la hostelería, comercio y turismo, así como otras empresas del municipio, incluida la Economía Social, para que cualquier persona que lo utilice pueda representar una puerta de acceso para las mujeres víctimas a los recursos que estas necesitan.</p> <p><i>Área(s) implicada(s):<br/>Comercio, Artesanía,</i></p>  | <p>D.18.129.A. N.º de establecimientos adheridos a la iniciativa "Punto Violeta".</p> <p>D.18.129.B. N.º de materiales informativos distribuidos en comercios, hoteles, bares, restaurantes y empresas, incluida la Economía Social.</p> <p>D.18.129.C. N.º de sesiones de formación impartidas para personal de los establecimientos participantes.</p> <p>D.18.129.D. N.º de campañas de sensibilización realizadas en redes sociales y medios locales.</p> <p>D.18.129.E. N.º de alianzas con asociaciones y redes de apoyo a víctimas de violencia de género.</p>   |



## Ayuntamiento de Jumilla

*Hostelería, Mercados. Empleo  
y Desarrollo Local.  
Participación Ciudadana.*

D.18.129.F. % de incremento de establecimientos adheridos a la iniciativa en comparación con años anteriores.

**D18.130.** Seguir trabajando con los medios de comunicación locales, públicos o privados, para que actúen como agentes de prevención y realicen un correcto tratamiento de las violencias machistas.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Participación Ciudadana. Cultura. Emisora. Comunicación institucional.*

D.18.130.A. N.º de medios de comunicación locales que participan en las formaciones sobre violencia machista.

D.18.130.B. N.º de periodistas y profesionales de la comunicación capacitados/as en el tratamiento adecuado de la violencia de género.

D.18.130.C. N.º de campañas de prevención y sensibilización emitidas en medios locales.

D.18.130.D. N.º de reuniones y colaboraciones establecidas entre el Ayuntamiento y los medios de comunicación.

D.18.130.E. Casos concretos de noticias o reportajes que han servido como herramienta de prevención y concienciación en la comunidad.

**D18.131.** Evaluación, seguimiento y actualización del Protocolo de actuación "Avisa", que fomenta unos espacios lúdicos más seguros, dirigido a colectivos festeros y responsables de locales, cafeterías, bares, restaurantes y chiringuitos, así como ampliación del mismo a los medios de transporte (servicios de taxi, autobuses...), a peñas y asociaciones asociadas a festejos, durante todos los momentos de ocio y festivos del municipio.

*Área(s) implicada(s): Festejos. Policía Local. Comercio, Artesanía, Hostelería, Mercados.*

D.18.131.A. N.º de actualizaciones realizadas en el Protocolo "Avisa".

D.18.131.B. N.º de establecimientos adheridos (bares, restaurantes, chiringuitos, locales de ocio, etc.).

D.18.131.C. N.º de colectivos festeros implicados en la iniciativa.

D.18.131.D. N.º de medios de transporte adheridos al protocolo.

D.18.131.E. N.º de formaciones impartidas a los diferentes sectores implicados.

D.18.131.F. N.º de denuncias o incidentes gestionados en el marco del protocolo.

**D18.132.** Gestión de Puntos Violeta en espacios de festivos y de ocio, especialmente los multitudinarios, atendidos por equipos profesionales especializados y acompañados por personal voluntario previamente formado e informado como instrumento de sensibilización, derivación y de acompañamiento a víctimas de violencias sexuales.

*Área(s) implicada(s): Festejos.*

D.18.132.A. Diseño del programa estable (SÍ/NO).

D.18.132.B. N.º de centros educativos que implementan el programa de manera estable.

**D18.133.** Realización de marchas exploratorias en el municipio para detectar los "puntos negros" (aparcamientos, callejones, pasadizos...) de

D.18.133.A. N.º de marchas exploratorias realizadas en el municipio.

D.18.133.B. N.º de personas participantes en las marchas exploratorias por sexo y edad.



## Ayuntamiento de Jumilla

barrios e instalaciones municipales que puedan generar inseguridad, especialmente, a mujeres y menores, aunque también a la población en general.

*Área(s) implicada(s):  
Urbanismo. Policía Local.  
Participación Ciudadana.*

D.18.133.C.N.º de informes con propuestas de mejora elaborados tras cada marcha exploratoria.

D.18.133.D.N.º de intervenciones urbanísticas implementadas a partir de los hallazgos.

D.18.133.E.% de medidas implementadas de las propuestas realizadas tras las marchas exploratorias.

---

**D18.134.** Impartición de talleres a los equipos de monitoras/es de ocio y tiempo libre, culturales y deportivos/as en materia de detección precoz de violencias machistas y violencia de género, especialmente en su vertiente digital, en menores y sus entornos familiares en el ámbito asociativo, cultural y deportivo –federado y no federado.

*Área(s) implicada(s): Deportes.  
Cultura. Juventud.*

D.18.134.A.N.º de talleres impartidos a monitores/as de ocio, cultura y deporte.

D.18.134.B.N.º de profesionales formados/as en la prevención y detección de violencias machistas.

D.18.134.C.N.º de entidades y asociaciones colaboradoras en la formación.

---

**D18.135.** Permanencia en la programación cultural del municipio, de obra relacionada con las violencias machista en el Teatro Vico y otros espacios culturales (adaptadas a público infantil, juvenil, adulto...).

*Área(s) implicada(s): Cultura.*

D.18.135.A.N.º de obras programadas con temática de violencia machista en Teatro Vico y otros espacios.

D.18.135.B.N.º de espectadores/as asistiendo a estas obras por sexo y edad.

D.18.135.C.N.º de funciones adaptadas a público infantil, juvenil y adulto.

D.18.135.D.N.º de debates y encuentros organizados tras las representaciones.

---



## **ÁREA D.19. PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS**

Fortalecer la atención integral a las mujeres víctimas/supervivientes de violencia de género y a sus hijos e hijas para que recuperen una vida autónoma y libre de violencias, incorporando la interseccionalidad y poniendo el foco en su derecho a la reparación, de sus familias y redes de apoyo.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|---|--|
| <p><b>D19.136.</b> Continuación del servicio del Centro de Atención Especializada a Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de Jumilla, consistente en la intervención individual e integral con mujeres víctimas/supervivientes de violencia de género: asistencia jurídica especializada, apoyo psicológico, atención y promoción de la autonomía e inserción social y laboral, mejora de la empleabilidad, medidas y recursos para la seguridad y protección de las mujeres víctimas/supervivientes de violencia de género, así como sus hijos e hijas.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.</i></p> | <p>D.19.136.A. Solicitud anual de la subvención correspondiente para mantener el CAVI completo en el municipio (SÍ/NO).</p> <p>D.19.136.B. Permanencia de las tres figuras profesionales actuales (SÍ/NO).</p> <p>D.19.136.C. Cesión anual de las instalaciones para la correcta prestación del servicio (SÍ/NO).</p> <p>D.19.136.D. N.º de mujeres atendidas en el CAVI anualmente.</p> <p>D.19.136.E. N.º de campañas de difusión sobre los servicios del CAVI realizadas en redes sociales, medios locales y otros espacios.</p> <p>D.19.136.F. N.º de colaboraciones con otras entidades para el refuerzo de la atención integral.</p> |
| <p><b>D19.137.</b> Firma e implantación del convenio de colaboración con el Proyecto ESCAN, el programa de recuperación de mujeres víctimas de la violencia de género.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad</i></p>   | <p>D.19.137.A. Firma del convenio de colaboración (SÍ/NO).</p> <p>D.19.137.B. N.º de actuaciones realizadas por el Proyecto ESCAN en Jumilla-</p> <p>D.19.137.C. N.º de mujeres jumillanas participantes en el Proyecto ESCAN.</p> <p>D.19.137.D. Grado de satisfacción de las participantes.</p> <p>D.19.137.E.</p>   |
| <p><b>D19.138.</b> Realización de encuestas de satisfacción de las mujeres supervivientes sobre el trato recibido durante el proceso de intervención en aras de la mejora continua del servicio y de su participación en la mejora de los servicios públicos.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.</i></p>   | <p>D.19.138.A. N.º de encuestas de satisfacción diseñadas y distribuidas entre usuarias del CAVI.</p> <p>D.19.138.B. N.º de encuestas respondidas y registradas para su análisis.</p> <p>D.19.138.C. N.º de informes de evaluación elaborados en base a los resultados de las encuestas.</p> <p>D.19.138.D. N.º de medidas de mejora implementadas en respuesta a los hallazgos.</p> <p>D.19.138.E. % de mujeres que expresan satisfacción con el trato recibido en los servicios municipales de atención a supervivientes.</p>  |
| <p><b>D19.139.</b> Puesta en marcha de talleres de intervención grupal dirigidos a mujeres</p>  | <p>D.19.139.A. Desarrollo y creación del servicio (SÍ/NO).</p> <p>D.19.139.B. N.º de talleres grupales organizados.</p>  |



## Ayuntamiento de Jumilla

víctimas/supervivientes con el objetivo de complementar la intervención individual y familiar, así como para crear una red de apoyo mutuo, para su empoderamiento social, recuperación de la memoria y reparación del daño.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.*

- D.19.139.C.N.º mujeres que asisten a la intervención grupal por edad.
- D.19.139.D.N.º de profesionales especializados/as en intervención grupal implicados/as.
- D.19.139.E. Grado de satisfacción por parte de las participantes.
- D.19.139.F. % de mujeres que afirman sentirse más empoderadas tras participar en los talleres.

---

**D19.140.** Firma del Protocolo de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la Dirección General de Mujer y Prevención contra la Violencia de Género para mejorar la inserción sociolaboral (empleo, autoempleo y formación) de las mujeres supervivientes/víctimas de violencia de género.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Empleo y Desarrollo Local.*

- 
- D.19.140.A. Firma del protocolo de colaboración (SÍ/NO).
  - D.19.140.B.N.º de reuniones de coordinación entre las partes implicadas en la implementación del protocolo.
  - D.19.140.C.N.º de mujeres inscritas en los programas de inserción laboral y formación derivados del protocolo.
-



## Ayuntamiento de Jumilla

### ÁREA D.20. RESPUESTA INSTITUCIONAL SÓLIDA Y EN RED

Mejorar la respuesta y trato institucional de los equipos profesionales de todos los niveles de la administración pública en su actuación directa e indirecta con víctimas y supervivientes de violencias machistas, desde la coordinación y el trabajo en red.

| Medidas   | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|---|--|
| <p><b>D20.141.</b> Continuación con las convocatorias y trabajo de la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género.</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad (coord.). Educación. Policía Local. Empleo y Desarrollo. Juventud.</i></p>   | <p>D.20.141.A. N.º de reuniones anuales de la Mesa Local de Coordinación celebradas.</p> <p>D.20.141.B. N.º de servicios participantes en cada reunión (Policía, Servicios Sociales, Igualdad, Sanidad, Educación, etc.).</p> <p>D.20.141.C. N.º de medidas acordadas y ejecutadas derivadas del trabajo de la Mesa.</p> <p>D.20.141.D. % de asistencia de los miembros convocados a las reuniones de la Mesa.</p>   |
| <p><b>D20.142.</b> Ampliación de la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género, asegurando la invitación de todos los agentes estratégicos en la detección precoz (CAVI, Cuerpos de Seguridad del Estado, Servicios Sociales, Dpto. de Igualdad, Coordinación de igualdad de los centros educativos, representantes del SEF, Empleo y Formación, personal sanitario y de atención temprana...).</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.</i></p>   | <p>D.20.142.A. N.º de reuniones de coordinación específicas con cada sector antes de la integración en la Mesa.</p> <p>D.20.142.B. N.º de nuevas entidades y profesionales invitados/as a la Mesa.</p> <p>D.20.142.C. N.º de reuniones en las que participan los nuevos agentes estratégicos.</p>  |
| <p><b>D20.143.</b> Formalización del protocolo de creación de la Mesa Local de Coordinación Policial, asociada al sistema VioGén, de forma que se puedan revisar los expedientes activos en materia de violencia de género para evaluar y detectar necesidades y posibilidades de mejora en los procedimientos de detección, atención, intervención y acompañamiento a víctimas, poniendo especial atención a la interseccionalidad (edad, discapacidad y/o diversidad funcional, origen y/o etnia, nivel formativo y nivel de ingresos...).</p> <p><i>Área(s) implicada(s): Personal. Policía Local. Política Social e Igualdad.</i></p> | <p>D.20.143.A. Formalización del protocolo de la Mesa de Coordinación Policial (SÍ / NO).</p> <p>D.20.143.B. N.º de convocatorias celebradas de la Mesa Local de Coordinación Policial.</p> <p>D.20.143.C. N.º de expedientes de violencia de género revisados en cada reunión.</p> <p>D.20.143.D. N.º de profesionales de las Fuerzas de Seguridad implicados en la Mesa.</p> <p>D.20.143.E. % de expedientes revisados con propuestas concretas de mejora en la atención a víctimas.</p> |



## Ayuntamiento de Jumilla

**D20.144.** Elaboración y difusión interna y externa anual de un informe de resultados, también de cara a la rendición de cuentas del Ayuntamiento, de las cifras manejadas por el CAVI y el resto de agentes implicados en la Mesa de Coordinación de Violencia de Género en materia de violencias machistas.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad (coord.). Educación. Policía Local. Empleo y Desarrollo. Juventud. Protección Civil.*

D.20.144.A. N.º de informes anuales elaborados sobre violencia de género en el municipio.

D.20.144.B. N.º de indicadores analizados en el informe (casos atendidos, medidas adoptadas, evolución de cifras, etc.).

D.20.144.C. N.º de sesiones de presentación y rendición de cuentas ante la ciudadanía y agentes implicados.

**D20.145.** Revisión y, en su caso, ajuste de los indicadores y el sistema de recogida de los casos de violencia machista del municipio obtenida por el CAVI y el resto de agentes implicados en la Mesa de Coordinación de Violencia de Género en materia de violencias machistas, de forma que se pueda evaluar si los recursos y servicios actuales se adecuan a las necesidades particulares de cada víctima.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad (coord.). Educación. Policía Local. Empleo y Desarrollo. Juventud. Protección Civil. Juventud.*

D.20.145.A. N.º de revisiones del sistema de recogida de datos realizadas anualmente.

D.20.145.B. N.º de reuniones de la Mesa de Coordinación dedicadas a la evaluación del sistema de recogida de datos.

D.20.145.C. N.º de mejoras implementadas en el sistema de recopilación de datos y análisis.

D.20.145.D. % de profesionales implicados que consideran que los datos recogidos reflejan mejor las necesidades reales de las víctimas.

**D20.146.** Diseño y revisión periódica de un protocolo de derivación y atención a las menores derivadas desde los IES del municipio y otros servicios al CAVI.

*Área(s) implicada(s): Educación. Política Social e Igualdad. Policía Local.*

D.20.146.A. Diseño y aprobación del protocolo para la derivación de menores desde los IES al CAVI.

D.20.146.B. N.º de revisiones anuales del protocolo para garantizar su actualización y eficacia.

D.20.146.C. N.º de reuniones entre CAVI, IES y otros servicios implicados para evaluar el funcionamiento del protocolo.

D.20.146.D. N.º de formaciones impartidas al personal educativo y sanitario sobre el protocolo de derivación.

D.20.146.E. N.º de casos de menores derivadas al CAVI desde los IES y otros servicios municipales.

**D20.147.** Elaboración de un catálogo de recomendaciones para la incorporación del enfoque interseccional en los recursos que acompañan y atienden a las víctimas de violencias machistas.

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.*

D.20.147.A. Elaboración del catálogo (SÍ/NO).

D.20.147.B. N.º de reuniones de trabajo con profesionales y entidades para el diseño del catálogo.

D.20.147.C. N.º de sesiones formativas impartidas a los servicios de atención a víctimas para la aplicación de las recomendaciones.



## Ayuntamiento de Jumilla

**D20.148.** Participación activa del personal del CAVI en los espacios de coordinación interinstitucional (especialmente a nivel regional) para el intercambio de ideas, creación de protocolos de colaboración, intercambio de necesidades...

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.*

D.20.148.A. N.º de reuniones interinstitucionales regionales y nacionales en las que participa el personal del CAVI.

D.20.148.B. N.º de representantes del CAVI asistentes a los espacios de coordinación.

D.20.148.C. N.º de buenas prácticas compartidas e implementadas en el CAVI tras las reuniones.

D.20.148.D. % de profesionales del CAVI que consideran útiles estos espacios de coordinación.

**D20.149.** Declaración de luto oficial y/o promoción de una concentración popular de repulsa en la puerta del Ayuntamiento en caso de producirse una víctima mortal por violencia de género y otras formas de violencia machista.

*Área(s) implicada(s): Alcaldía.*

D.20.149.A. N.º de declaraciones de luto oficial realizadas tras casos de feminicidio o violencia machista.

D.20.149.B. N.º de concentraciones organizadas en la puerta del Ayuntamiento en repulsa por las víctimas.

D.20.149.C. N.º de convocatorias de minutos de silencio u otros actos simbólicos en repulsa de la violencia machista.



## Ayuntamiento de Jumilla

### **ÁREA D.21. DIFUSIÓN, CONOCIMIENTO Y DATOS ADAPTADOS A LA REALIDAD DEL MUNICIPIO**

Asegurar la mejora continua de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de prevención, información, detección, acompañamiento, atención y protección de las mujeres supervivientes/víctimas de las violencias machistas, así como la difusión de los recursos municipales, regionales y estatales en materia de atención y asesoramiento a supervivientes/víctimas de violencia de género.

| Medidas  | Indicadores de seguimiento y evaluación  |
|--|--|
| <b>D21.150.</b> Mantenimiento de la divulgación periódica del Servicio de Prevención y Atención Integral a víctimas de agresiones y/o abusos sexuales (CAVAX).<br><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Policía Local. Protección Civil.</i>          | D.21.150.A. N.º de campañas informativas realizadas anualmente sobre el servicio CAVAX.<br>D.21.150.B. N.º de materiales divulgativos elaborados y distribuidos (carteles, folletos, guías, posts en redes sociales, anuncios en medios de comunicación).<br>D.21.150.C. N.º de publicaciones en redes sociales y medios digitales sobre el CAVAX.<br>D.21.150.D. N.º de sesiones informativas y charlas realizadas en centros educativos, asociaciones y entidades del municipio.<br>D.21.150.E. N.º de colaboraciones con otros servicios municipales y entidades para la difusión del recurso.                          |
| <b>D21.151.</b> Campaña específica de información del nuevo recurso regional de centro 24 horas para víctimas de violencia sexual.<br><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Policía Local. Protección Civil.</i>                                      | D.21.151.A. N.º de campañas informativas realizadas sobre el centro 24 horas.<br>D.21.151.B. N.º de jornadas informativas dirigidas a profesionales de diferentes sectores (sanitario, educativo, social, policial).<br>D.21.151.C. N.º de colaboraciones con asociaciones y entidades para la difusión del recurso.   |
| <b>D21.152.</b> Difusión de materiales informativos con los recursos disponibles, también para mujeres con discapacidad y/o diversidad funcional y mujeres no hispanoparlantes del municipio.<br><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Educación.</i> | D.21.152.A. N.º de reuniones con asociaciones y entidades especializadas en discapacidad y atención a mujeres migrantes para diseñar y validar los materiales.<br>D.21.152.B. N.º de materiales informativos elaborados y adaptados a diferentes formatos accesibles (braille, lectura fácil, pictogramas, subtítulos en vídeos, audiodescripción, lengua de signos).<br>D.21.152.C. N.º de idiomas en los que se han traducido los materiales (incluyendo los más hablados en el municipio).<br>D.21.152.D. N.º de copias distribuidas en centros de salud, espacios municipales, asociaciones y otros puntos de interés. |
| <b>D21.153.</b> Lanzamiento y consolidación del servicio “Quiero Crecer” con el fin de promover e impulsar el servicio de salud mental a la infancia y adolescencia, con especial atención a menores expuestos y expuestas a situaciones de violencia.               | D.21.153.A. Adhesión y consolidación del servicio (SÍ/NO).<br>D.21.153.B. N.º de menores atendidas/os.<br>D.21.153.C. N.º de colaboraciones establecidas con entidades locales para la implantación del servicio.  |



## Ayuntamiento de Jumilla

*Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad. Educación. Juventud.*

---

|  |  |
|--|--|
| <b>D21.154.</b> Detección de necesidades y, en función de los resultados, diseño de un plan plurianual de reciclaje y formación, al menos, para las personas integrantes de la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género, incidiendo en la actualización de metodologías de atención, acompañamiento y derivación de víctimas/supervivientes y sus familiares, desde un enfoque interseccional. | D.21.154.A. Informe de detección de necesidades (SÍ/NO).<br>D.21.154.B. Diseño del plan plurianual (SÍ/NO).<br>D.21.154.C. N.º de diagnósticos de necesidades formativas realizados entre los miembros de la Mesa Local.   |
| <i>Área(s) implicada(s): Personal.</i>   |  |
| <b>D21.155.</b> Implantación y evaluación del plan plurianual de reciclaje y formación dirigido, al menos, a la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género.  | D.21.155.A. N.º de sesiones formativas realizadas anualmente dentro del plan de reciclaje.<br>D.21.155.B. N.º de participantes en cada sesión de formación, por sexo, servicio y/o entidad.<br>D.21.155.C. N.º de formadores/as especializados/as en cada temática (atención interseccional, derivación de casos, actualización de protocolos, violencia digital, etc.).<br>D.21.155.D. % de asistentes que consideran útil la formación recibida para su desempeño en la Mesa.  |
| <i>Área(s) implicada(s): Personal (coord.). Política Social e Igualdad. Educación. Policía Local. Empleo y Desarrollo. Juventud.</i>   |  |
| <b>D21.156.</b> Profundización de la capacitación técnica en materia de violencias sexuales, incluida la trata de mujeres con fines de explotación sexual, la prostitución, la violencia digital y el acoso reiterado ( <i>stalking</i> ).   | D.21.156.A. N.º de sesiones de formación especializadas impartidas sobre cada temática.<br>D.21.156.B. N.º de profesionales participantes en las formaciones (CAVI, Servicios Sociales, Policía, Sanidad, Educación, Justicia, etc.), por sexo y servicio y/o entidad.<br>D.21.156.C. N.º de entidades colaboradoras especializadas en violencias sexuales implicadas en la formación.   |
| <i>Área(s) implicada(s): Personal (coord.). Política Social e Igualdad. Educación. Policía Local. Empleo y Desarrollo. Juventud.</i>   |  |
| <b>D21.157.</b> Monitoreo periódico de la percepciones y actitudes de la infancia, adolescencia y juventud en materia de violencias machistas implicando a centros educativos, asociaciones y/o entidades de voluntariado joven, clubs deportivos, asociaciones culturales, así como otros espacios de participación infantojuvenil.   | D.21.157.A. N.º de estudios o encuestas realizadas sobre percepciones y actitudes en violencias machistas.<br>D.21.157.B. N.º de niñas, niños, adolescentes y jóvenes participantes en el monitoreo.<br>D.21.157.C. N.º de centros educativos, clubs deportivos y asociaciones implicadas en la recopilación de datos.<br>D.21.157.D. N.º de sesiones de sensibilización y recogida de información realizadas en los espacios juveniles.<br>D.21.157.E. N.º de informes de resultados elaborados y difundidos tras cada monitoreo. |

---



## Ayuntamiento de Jumilla

*Área(s) implicada(s): Juventud (coord.). Educación. Deportes. Cultura. Festejos. Política Social e Igualdad.*

---

|  |  |
|--|--|
| <b>D21.158.</b> Investigación cualitativa y de forma participativa en materia de violencia de género y violencias machistas en el municipio con perspectiva de género interseccional con víctimas/supervivientes de este tipo de violencias para mejorar en la atención.<br><br><i>Área(s) implicada(s): Política Social e Igualdad.</i> | D.21.158.A. N.º de investigaciones cualitativas realizadas durante la vigencia del plan.   |
|  | D.21.158.B. N.º de víctimas/supervivientes participantes en la investigación.  |
|  | D.21.158.C. N.º de entrevistas, grupos focales o dinámicas participativas realizadas.  |
|  | D.21.158.D. N.º de profesionales y agentes implicados/as en la investigación (CAVI, Servicios Sociales, Policía, Sanidad, etc.). |
|  | D.21.158.E. N.º de informes de resultados elaborados y presentados con recomendaciones de mejora.                                |

---



## 7. PERIODO DE VIGENCIA (2025-2029)

A diferencia de los planes anteriores de carácter anual o bianual, este Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Jumilla tiene un periodo de vigencia más largo de lo habitual, en concreto de 4 años: 2025-2029. Por lo tanto, para la puesta en marcha de todas las medidas programadas en el plan se establece un periodo de vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de su aprobación en Junta de Gobierno y/o el Pleno Municipal. Se prevé su implantación desde principios de 2025 hasta el primer semestre de 2029. Se realizará la evaluación final de todas las medidas en el segundo semestre de 2009.

En el siguiente epígrafe, se detalla la calendarización inicial prevista para la ejecución de las medidas. Algunas poseen carácter ocasional y otras continuo.

### 7.1. Calendarización prevista de las medidas

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| <b>LÍNEA A. GOBERNANZA PÚBLICA Y ACCIÓN LOCAL CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA A.1. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.1. Presentación del Plan Estratégico (2025-2029) a la Corporación municipal y al personal técnico del Ayuntamiento.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.2. Renovación de la firma de la Carta Europea por la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Vida Local elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.3. Aprobación de nuevas instrucciones que recojan los compromisos más relevantes referidos a la gestión municipal e igualdad entre mujeres y hombres y proporcione directrices, aclaraciones o pautas para su ejecución (transversalidad de género e incorporación de la perspectiva de género en todos los programas y proyectos municipales, datos desagregados por sexo, cláusulas de igualdad, lenguaje no sexista...).  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.4. Incorporación de cláusulas sociales de igualdad como requisitos previos y criterios de adjudicación, tanto en los contratos menores como en la aprobación de los pliegos de contratación del Ayuntamiento, así como incorporar cláusulas de igualdad en las condiciones especiales de ejecución de los contratos. Igualmente, proceder a la incorporación de criterios de valoración relativos a la perspectiva de género en las bases reguladoras de concesión de subvenciones municipales e |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE   | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|--|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| incorporar cláusulas de igualdad en los convenios de colaboración que firme el Ayuntamiento.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.5. Garantizar el presupuesto adecuado y suficiente que garantice los recursos económicos y humanos necesarios para hacer efectivos los compromisos recogidos en este Plan Estratégico.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.6. Previsión de la dotación presupuestaria del área de Igualdad, o equivalente, que garantice su sostenibilidad.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.7. Continuar con las declaraciones institucionales y acuerdos políticos que visibilicen el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de género en todas las fechas relacionadas con el Departamento de Igualdad, tales como el 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres), el 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres) y el 15 de octubre (Día Internacional de las Mujeres Rurales). |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.8. Continuar incluyendo la perspectiva de género en declaraciones institucionales y acuerdos políticos sobre diferentes ámbitos y Días internacionales.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.9. Monitoreo, por sexo, del número de personas reconocidas a nivel institucional, a través del nombramiento como Hijos/as Predilectos/as de la Ciudad, de personas que pregonan la Semana Santa y Fiestas, así como personas galardonadas en premios institucionales.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A1.10. Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actos públicos, jurados, comisiones....   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA A.2. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN PARA LA EFICIENCIA GERENCIAL Y GESTIÓN OPERATIVA PARA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.11. Constitución de una Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género interdepartamental responsable de la correcta implantación, seguimiento y evaluación del presente plan, así como otras actuaciones dentro de la administración dirigidas al cumplimiento del principio de igualdad, coordinada desde el Departamento de Igualdad.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.12. Designación en cada Concejalía de la persona integrante de la Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.13. Elaboración de una planificación operativa anual del presente Plan Estratégico, que plasme las áreas responsables y temporalización.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| A2.14. Realización de un informe de seguimiento anual del presente Plan Estratégico utilizando la herramienta específica de gestión y remisión del mismo a la Comisión Informativa y al Consejo Municipal de Servicios Sociales.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.15. Difusión por mail de las memorias anuales para informar sobre los avances del Plan de Igualdad destinado a la mesa técnica y al personal político.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.16. Creación de un buzón, procedimiento y/o protocolo de sugerencias para el personal municipal con el fin de recoger mejoras y propuestas sobre igualdad.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.17. Desarrollo de proyectos conjuntos entre la Concejalía de Igualdad o su equivalente y otras Concejalías.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.18. Continuidad en el apoyo y asesoramiento en la ejecución de las medidas previstas en materia de igualdad en los Planes propios de los diferentes Servicios Municipales que lo soliciten (Tejiendo Barrios, Plan de movilidad, Plan de turismo...).  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.19. Continuidad en el apoyo y asesoramiento de la aplicación de la perspectiva de género en el diseño y elaboración de nuevos planes estratégicos del Ayuntamiento de diferentes Servicios Municipales que lo soliciten (por ejemplo, planes de infancia, plan de personas con discapacidad y/o diversidad funcional, presupuestos municipales, servicio de estadística...). |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A2.20. Firma de un convenio de colaboración para promover la incorporación de alumnado vinculado a estudios en materia igualdad de género y/o violencias machistas para hacer prácticas en servicios y programas en el Ayuntamiento a través de un programa de prácticas.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA A.3. INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS Y MÉTODOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO Y PROGRESIVA CAPACITACIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL MUNICIPAL</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A3.21. Realización de formaciones dirigidas a personal político sobre política y perspectiva de género, gestión municipal con perspectiva de género y otras adaptadas a las necesidades surgidas en materia de igualdad.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A3.22. Desarrollo, dentro del Plan de Formación Anual del personal municipal, de formaciones en materia de igualdad que dote de más herramientas para aplicar la perspectiva de género a nivel  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE   | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|--|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| municipal, que incluya, al menos, distintas temáticas (especificadas anteriormente)  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A3.23. Incorporación sistemática de la variable sexo en todos los sistemas de información y recogida de datos del Ayuntamiento, incluidos usos de los servicios municipales, así como de indicadores de género, y su utilización en estadísticas y en la elaboración de estudios, informes, encuestas... |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A3.24. Incorporación de la dimensión y visión del género en el análisis de necesidades y en la evaluación de los programas y proyectos municipales.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A3.25. Diseño de una instrucción que establezca el procedimiento para la elaboración de evaluaciones previas de impacto en función del género en el Ayuntamiento.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A3.26. Asesoramiento a los servicios municipales para que incorporen cláusulas sociales de igualdad, en la recogida de información para la elaborar los presupuestos municipales y en evaluación de impacto de género.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A3.27. Control y seguimiento del protocolo de publicidad no sexista en la administración local.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA A.4. APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PERSONAL MUNICIPAL COMO CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y REFERENTE PARA LAS PARTES INTERESADAS DEL AYUNTAMIENTO</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A4.28. Diseño participativo, negociación y registro del I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Jumilla.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A4.29. Difusión del I Plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento de Jumilla entre el personal del mismo –especialmente entre mandos intermedios y personal responsable– , así como entre el personal político.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A4.30. Elaboración e implantación de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo del Ayuntamiento de Jumilla.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A4.31. Difusión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo del Ayuntamiento de Jumilla.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A4.32. Elaboración e implantación de un Protocolo para la prevención, detección temprana, denuncia, asesoramiento y protección de las víctimas de violencia de género y violencias sexuales en el Ayuntamiento de Jumilla.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A4.33. Difusión del Protocolo para la prevención, detección temprana, denuncia, asesoramiento y  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| protección de las víctimas de violencia de género y violencias sexuales en el Ayuntamiento de Jumilla.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA A.5. DIÁLOGO CON LA CIUDADANÍA PARA UNA JUMILLA INFORMADA, COMPROMETIDA Y PARTICIPATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.34. Presentación del Plan Estratégico (2025-2029) a la ciudadanía de Jumilla.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.35. Crear un logotipo institucional vinculado al Plan estratégico de igualdad para su promoción en general y, en particular, en la implementación de sus actividades y medidas.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.36. Creación del Grupo de Trabajo de Igualdad en el Consejo Municipal de Servicios Sociales de Jumilla.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.37. Actualización del apartado de "Igualdad de oportunidades" de la web municipal del Ayuntamiento de Jumilla.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.38. Reserva de un espacio específico y visible para el CAVI en la página de inicio de la web del Ayuntamiento.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.39. Impulso de las redes sociales institucionales de la Concejalía de Política Social e Igualdad del Ayuntamiento de Jumilla orientadas a visibilizarla y acercar sus servicios y actividades a la ciudadanía en general y a la juventud en particular.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.40. Visibilización del trabajo, de las actuaciones y comunicaciones del área de Igualdad a través de las redes sociales y web del Ayuntamiento.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.41. Actualización del logotipo institucional vinculado a la Concejalía de Igualdad, o equivalente, para modernizar la imagen pública del área.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.42. Creación de un buzón, procedimiento y/o protocolo de sugerencias para la ciudadanía con el fin de recoger mejoras y propuestas sobre igualdad.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.43. Mejora de la accesibilidad de todos los sitios web municipales conforme al Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público, con especial hincapié en el área de la Concejalía de Política Social e Igualdad. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| A5.44. Difusión de los servicios e iniciativas desarrollados en materia de igualdad y violencia de género en los idiomas mayoritarios del municipio, más allá del castellano.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>LÍNEA B. ECONOMÍA EN CLAVE DE GÉNERO Y RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA B.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE   | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|--|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| B6.45. Diseño de un Pacto Local para la Corresponsabilidad y la Valorización de los Cuidados, adaptado a la realidad de Jumilla y sus barrios y pedanías, considerando las necesidades específicas de cada comunidad.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.46. Mantenimiento de un horario amplio y oferta de plazas del servicio del centro de atención a la infancia de titularidad municipal suficientes.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.47. Solicitud, implantación y justificación anual de subvención del Plan Corresponsables.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.48. Diseño de mapas de recursos para identificar y difundir las opciones de conciliación disponibles en Jumilla y sus pedanías.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.49. Mantenimiento del impulso de la puesta a disposición pública de espacios para el cuidado infantil, lactancia y cambiadores en todas las instalaciones municipales y actos organizados por el Ayuntamiento.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.50. Mantenimiento e intento activo de ampliación de los servicios de conciliación flexibles y descentralizados en las pedanías.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.51. Seguimiento de los horarios de funcionamiento de los servicios públicos locales, como escuelas, guarderías y actividades extraescolares, en relación con las jornadas laborales predominantes de las familias en Jumilla.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.52. Diseño y divulgación de material informativo con recomendaciones para que las organizaciones y empresas locales implementen medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la gestión del talento.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.53. Garantía de que los servicios de conciliación en Jumilla, tanto para infancia como para personas dependientes de todas las edades, y todas aquellas que se puedan desarrollar en el futuro reconozcan y apliquen el concepto actualizado de familia monoparental establecido por la Ley de Monoparentalidad de la Región de Murcia. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B6.54. Desarrollo de una campaña de información y sensibilización dirigida a la población sobre la Ley de Monoparentalidad y los derechos asociados.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA B.7. FORMACIÓN, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B7.55. Fomento del empleo y el emprendimiento entre mujeres, también para aquellas en situación de vulnerabilidad o con responsabilidades de cuidado.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE   | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|--|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| B7.56. Mantenimiento de la impartición del módulo de género en los talleres para los Programas Mixtos de Empleo y Formación) (PMEF) del Ayuntamiento.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B7.57. Continuación de los talleres sobre el aprovechamiento de recursos públicos, el uso de servicios digitales y el acceso a las TIC para fomentar el acceso al empleo de calidad.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B7.58. Seguimiento de los convenios con empresas locales para la creación de prácticas laborales dirigidas a colectivos de mujeres con mayores dificultades de acceso al empleo.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B7.59. Continuación con el impulso al enoturismo liderado por mujeres, que promueva su participación en actividades turísticas vinculadas al sector vitivinícola de Jumilla, fomentando su formación, visibilización y acceso a oportunidades económicas en esta área.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B7.60. Visibilización de la Mujer emprendedora y reconocimiento a la labor de las mujeres empresarias Jumillanas, fomentando la creación de redes de colaboración entre mujeres del ámbito empresarial, emprendedor y el Ayuntamiento. Todo ello en torno al 19 de noviembre, Día Internacional de la Mujer Emprendedora.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B7.61. Fomento de un programa de formación y asesoramiento en emprendimiento cooperativo, promoviendo la creación de cooperativas como modelo económico sostenible y colectivo, especialmente en sectores emergentes y economía de los cuidados.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B7.62. Información y sensibilización sobre la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, la evolución de los datos registrados en el Registro de Titularidad Compartida (RETICOM), especialmente a nivel regional y municipal, así como otras novedades legislativas en materia de agricultura y perspectiva de género.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B7.63. Difusión del programa “Desafío Mujer Rural”, impulsado por el Instituto de las Mujeres, un portal al servicio de las emprendedoras del medio rural (cursos, asesoramiento en materia de financiación, planes de negocio...) y del programa “Crecemos Juntas”, que incluye actuaciones para promover y visibilizar a las mujeres del medio rural y mentorías, promovida por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en colaboración con CaixaBank. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE   | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|--|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| B7.64. Difusión de la convocatoria anual de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA B.8. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE JUMILLA</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B8.65. Divulgación de campañas informativas dirigidas a trabajadoras y empresas empleadoras sobre las consecuencias legales, económicas y sociales del empleo no declarado, destacando los beneficios de la regularización laboral.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B8.66. Visibilización del papel esencial de las trabajadoras del sector primario en Jumilla en colaboración con el tejido asociativo del municipio.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B8.67. Difusión de la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” de la Consejería de Igualdad entre el empresariado (incluidas asesorías y gestorías) de Jumilla, incluida la Economía Social, así como la necesidad de contar con protocolos de violencia de género y la obligatoriedad de protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B8.68. Difusión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia (DIERM) y el Distintivo de Igualdad Estatal (DIE) entre el empresariado de Jumilla, así como la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI) y la Fundación Diversidad.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA B.9. RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO REPRODUCTIVO Y LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B9.69. Establecimiento de un proyecto de respiro familiar municipal dirigido a personas cuidadoras, especialmente dirigido a cuidadoras no profesionales.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B9.70. Difusión de las actualizaciones relativas al Sistema Especial de Empleados/as de Hogar, también en lo referente a la Seguridad Social, prevención de riesgos laborales y registro de jornada.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| B9.71. Fomento de la creación de cooperativas de cuidados en Jumilla, ofreciendo formación, asesoramiento técnico.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>LÍNEA C. CIUDADANÍA ACTIVA PARA LA IGUALDAD</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA C.10. ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN ACTIVA</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.72. Designación de una persona que se encargue de la coordinación de voluntariado, que dinamice y fomente la participación equitativa de   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE   | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|--|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| mujeres y hombres en iniciativas comunitarias, rompiendo estereotipos de género.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.73. Aplicación de la perspectiva de género en proyectos de desarrollo comunitario, teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de implementar las diferentes acciones de dinamización.                      |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.74. Fortalecimiento de la participación activa y la representación de las mujeres rurales en la vida social y política, con actividades formativas, encuentros y espacios orientados a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.75. Programa de formación en liderazgo, negociación y gestión para mujeres que participan en asociaciones de todo tipo.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.76. Promoción de encuentros y proyectos conjuntos entre asociaciones que trabajen en igualdad y otros temas, fomentando sinergias y el aprendizaje mutuo.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.77. Impulso a las TIC en las asociaciones, con formación en tecnologías de la información y comunicación para mejorar su gestión y visibilidad.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.78. Actualización del listado de asociaciones existentes en Jumilla y su publicación en la web, incorporando sus datos de contacto.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.79. Creación de una plataforma online municipal donde las asociaciones puedan compartir recursos, difundir sus actividades y buscar colaboración.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.80. Incorporación de la promoción de la igualdad de género como criterio de puntuación de las bases específicas para la concesión de subvenciones a asociaciones sin ánimo de lucro con fines sociales y sociosanitarios.            |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C10.81. Creación de programas específicos para mujeres de comunidades inmigrantes no hispanohablantes, con enfoque en el aprendizaje del idioma.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA C.11. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C11.82. Establecer contacto con la figura de Coordinación de Igualdad de los centros educativos.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C11.83. Realización de talleres específicos para docentes sobre coeducación, incluyendo estrategias para integrar la igualdad de género en todas las materias.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C11.84. Difusión de recursos didácticos y guías prácticas que fomenten la coeducación en el aula.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| C11.85. Impulso de actividades que destaquen las contribuciones de mujeres en la historia, la ciencia, las artes y otros campos.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C11.86. Desarrollo de actividades prácticas, a través de las AMPAs, dirigidas a madres y padres sobre la importancia de la coeducación en el hogar, incorporando a familias de los diferentes contextos culturales presentes en el municipio. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C11.87. Seguir impulsando campañas dirigidas a las familias sobre cómo evitar la transmisión de estereotipos de género en la crianza.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C11.88. Continuar con exposiciones, obras de teatro, murales y concursos escolares que trabajen el tema de la igualdad y la coeducación.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C11.89. Divulgación de la guía de delitos de odio LGTBI editada por la Región de Murcia entre los centros educativos y otros agentes socializadores.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C11.90. Mantenimiento de los talleres y charlas prácticas sobre acoso escolar o bullying.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA C.12. TURISMO, CULTURA Y FESTEJOS</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C12.91. Continuación y diseño de nuevas rutas turísticas con enfoque de género que destaquen el papel histórico y cultural de las mujeres en el municipio.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C12.92. Monitorización por sexo de la presencia de artistas, conferenciantes y profesionales en la programación de eventos culturales y festivos del municipio, y adopción de medidas, en su caso, ante posibles desequilibrios.              |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C12.93. Mantenimiento de la categoría "Igualdad" en los Premios Hypnos, otorgados por el Ayuntamiento.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C12.94. Promoción de concursos de fotografía, cortometrajes, poesía o ensayos que promuevan los valores de igualdad, incentivando la creatividad ciudadana.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C12.95. Incremento de los fondos bibliográficos y material audiovisual sobre mujeres, feminismo e igualdad en la Biblioteca Municipal de Jumilla.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C12.96. Fomento del nombramiento de calles, plazas, parques y edificios públicos con nombres de mujeres relevantes, especialmente del ámbito local y aplicando el enfoque interseccional.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C12.97. Impulso de espacios de cinefórum feminista en efemérides específicas.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA C.13. BIENESTAR INTEGRAL</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C13.98. Continuación con el apoyo a la conmemoración del Día del cáncer de mama, el 19 de octubre, como medio de sensibilización y  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| prevención de esta enfermedad, estableciendo coordinación con las asociaciones de lucha contra el cáncer.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C13.99. Puesta en marcha de actividades de información sobre enfermedades y trastornos que inciden mayoritariamente en las mujeres: endometriosis, fibromialgia, prevención de cáncer de mama, cáncer de útero, trastornos de la alimentación, etc.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C13.100. Impartición de talleres dirigidos a adolescentes sobre la influencia negativa que los modelos de feminidad y de masculinidad dominantes tienen sobre la salud de las mujeres y los hombres como, por ejemplo, trastornos alimenticios, adicciones, ansiedad, depresión, acoso escolar, etc.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C13.101. Actividades informativas y de sensibilización sobre procesos de cambios vitales (menopausia, jubilación, nido vacío, viudedad, cáncer de próstata, etc.) y de salud mental para personas mayores, con el objetivo de combatir mitos y fomentar una visión positiva de etapa natural de la vida tanto para hombres como para mujeres. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C13.102. Impulso de grupos de apoyo locales para mujeres de pedanías, coordinados desde los servicios sociales municipales, enfocados en temas como la educación emocional, violencia de género, la conciliación y el estrés.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C13.103. Continuar con el desarrollo de un estudio sobre soledad no deseada en Jumilla con perspectiva de género.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA C.14. DEPORTES Y ACTIVIDAD FÍSICA</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C14.104. Campañas que visibilicen y promuevan la participación de las mujeres en el deporte, destacando los beneficios para la salud y presentando modelos femeninos activos en diversas disciplinas deportivas.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C14.105. Jornadas deportivas inclusivas y en familia destinadas a la participación de equipos intergeneracionales.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C14.106. Monitoreo de clubes deportivos que cuentan con protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C14.107. Asesoramiento a clubes deportivos en la elaboración e implementación de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C14.108. Realización de campañas de sensibilización participativa para la promoción de la actividad física y deportiva de niñas, chicas   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE   | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|--|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| adolescentes y mujeres jóvenes para evitar el abandono de la práctica deportiva.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C14.109. Charla sobre deporte y género para entrenadores/as, directivos/as de clubes y espacios deportivos.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C14.110. Aumento de la puntuación de los criterios en clave de género en las subvenciones destinadas al desarrollo de actividades deportivas en el municipio de Jumilla.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C14.111. Fortalecimiento de los programas de envejecimiento activo, con talleres de ejercicio físico, memoria y ocio   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA C.15. URBANISMO Y MOVILIDAD</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C15.112. Realización de un estudio de movilidad con perspectiva de género con el objetivo de eliminar las barreras físicas, cognitivas y sensoriales en el marco de una Jumilla más accesible y una Jumilla+inclusiva.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C15.113. Adaptación de aceras, plazas, parques y otros espacios públicos del municipio sean accesibles para todas las personas, eliminando barreras arquitectónicas y mejorando la infraestructura urbana desde un enfoque de inclusión, equidad y la seguridad. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C15.114. Consolidación de los caminos seguros que conecten puntos clave de la ciudad, como centros educativos, laborales y de ocio.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C15.115. Puesta en marcha de políticas de vivienda que prioricen a mujeres en situación de vulnerabilidad, como víctimas de violencia de género o familias monomarentales, facilitando su acceso a hogares seguros y dignos.                                     |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C15.116. Fomento de programas de alquiler social y ayudas económicas que permitan a las mujeres jóvenes y mayores acceder a una vivienda adecuada, promoviendo su independencia y calidad de vida.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA C.16. MASCULINIDADES POSITIVAS</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C16.117. Talleres y espacios de reflexión no mixtos dirigidos a hombres para abordar los estereotipos de género, promover conductas igualitarias y cuestionar las masculinidades hegemónicas.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C16.118. Campaña de comunicación que incentive la participación equitativa de los hombres en las labores del hogar y el cuidado de personas en situación de dependencia, rompiendo con la asignación tradicional de roles de género.                             |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| C16.119. Creación de espacios de diálogos con expertos/as en igualdad para realizar conferencias sobre temas como la corresponsabilidad, las masculinidades positivas, la diversidad sexual, los derechos de las mujeres, así como maternidades y paternidades responsables.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C16.120. Investigación sobre cómo se distribuyen y perciben las responsabilidades familiares y de cuidado entre los miembros de los hogares, con el fin de identificar barreras y oportunidades para promover la igualdad en el municipio.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| C16.121. Integración de mensajes y dinámicas sobre corresponsabilidad y cuidados en espacios frecuentados por hombres, como eventos deportivos, actividades culturales o talleres técnicos.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>LÍNEA D. UN MUNICIPIO SIN VIOLENCIA DE GÉNERO NI VIOLENCIAS MACHISTAS</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA D.17. RUPTURA DEL SILENCIO CÓMPLICE, DETECCIÓN PRECOZ Y ATENCIÓN A NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA</b>   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D17.122. Diseño de una propuesta plurianual (durante la vigencia del Plan) de campañas de sensibilización contra las violencias machistas y de género de forma que se abarque cómo detectar en una misma o en nuestro entorno las primeras señales de violencias machistas y de género y qué hacer al respecto. Se tratará de abarcar todos los ámbitos posibles, incluidas las nuevas formas de violencias machistas: violencia de género, explotación sexual y la trata de personas, violencias sexuales, violencias digitales (ciberacoso o stalking, pornografía, extorsión sexual, doxing, grooming...), violencia económica, violencia familiar (incluida la violencia vicaria), acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral... |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D17.123. Continuar con la organización anual de diversos actos conmemorativos el 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, así como actividades formativas y de sensibilización en esta materia, dirigidas a la ciudadanía en general.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D17.124. Realización de una campaña y/o actividad anual de sensibilización en torno al día 23 de septiembre: "Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños".   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D17.125. Realización de actuaciones de sensibilización en igualdad y prevención de la violencia de género dirigidas a infancia,   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| adolescencia y juventud, en el marco de actividades lúdicas.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D17.126. Mantenimiento de la adhesión como municipio a la iniciativa de Atresmedia “Municipios contra el maltrato” con los cinco compromisos y participación en las iniciativas de difusión que promueven.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA D.18. DETECCIÓN PRECOZ, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.127. Diseño y puesta en marcha de un programa estable, transversal e implementado por personal especializado en prevención de violencias sexuales y machistas, así como de educación afectivo-sexual, en todos los centros educativos con metodologías innovadoras e integrales, en violencias machistas y ámbito educativo, que abarque el buen trato, la corresponsabilidad, la pornografía y los discursos antifeministas, siempre en función de la etapa educativa. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.128. Diseño e implementación de una estrategia de talleres prácticos de forma que se abarque cómo detectar las primeras señales de violencias machistas y de género (detección precoz) y cómo actuar en consecuencia.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.129. Difusión de la iniciativa estatal “Puntos Violeta” entre el sector de la hostelería, comercio y turismo, así como otras empresas del municipio, incluida la Economía Social, para que cualquier persona que lo utilice pueda representar una puerta de acceso para las mujeres víctimas a los recursos que estas necesiten.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.130. Seguir trabajando con los medios de comunicación locales, públicos o privados, para que actúen como agentes de prevención y realicen un correcto tratamiento de las violencias machistas.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.131. Evaluación, seguimiento y actualización del Protocolo de actuación “Avisa”, que fomenta unos espacios lúdicos más seguros, dirigido a colectivos festeros y responsables de locales, cafeterías, bares, restaurantes y chiringuitos, así como ampliación del mismo a los medios de transporte (servicios de taxi, autobuses...), a peñas y asociaciones asociadas a festejos, durante todos los momentos de ocio y festivos del municipio.                         |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.132. Gestión de Puntos Violeta en espacios de festivos y de ocio, especialmente los multitudinarios, atendidos por equipos profesionales especializados y acompañados por personal voluntario previamente formado e informado como instrumento de   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| sensibilización, derivación y de acompañamiento a víctimas de violencias sexuales.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.133. Realización de marchas exploratorias en el municipio para detectar los “puntos negros” (aparcamientos, callejones, pasadizos...) de barrios e instalaciones municipales que puedan generar inseguridad, especialmente, a mujeres y menores, aunque también a la población en general.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.134. Impartición de talleres a los equipos de monitoras/es de ocio y tiempo libre, culturales y deportivos/as en materia de detección precoz de violencias machistas y violencia de género, especialmente en su vertiente digital, en menores y sus entornos familiares en el ámbito asociativo, cultural y deportivo –federado y no federado.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D18.135. Permanencia en la programación cultural del municipio, de obra relacionada con las violencias machista en el Teatro Vico y otros espacios culturales (adaptadas a público infantil, juvenil, adulto...).   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA D.19. PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D19.136. Continuación del servicio del Centro de Atención Especializada a Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de Jumilla, consistente en la intervención individual e integral con mujeres víctimas/supervivientes de violencia de género: asistencia jurídica especializada, apoyo psicológico, atención y promoción de la autonomía e inserción social y laboral, mejora de la empleabilidad, medidas y recursos para la seguridad y protección de las mujeres víctimas/supervivientes de violencia de género, así como sus hijos e hijas. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D19.137. Firma e implantación del convenio de colaboración con el Proyecto ESCAN, el programa de recuperación de mujeres víctimas de la violencia de género.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D19.138. Realización de encuestas de satisfacción de las mujeres supervivientes sobre el trato recibido durante el proceso de intervención en aras de la mejora continua del servicio y de su participación en la mejora de los servicios públicos.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D19.139. Puesta en marcha de talleres de intervención grupal dirigidos a mujeres víctimas/supervivientes con el objetivo de complementar la intervención individual y familiar, así como para crear una red de apoyo mutuo, para  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE   | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|--|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| su empoderamiento social, recuperación de la memoria y reparación del daño.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D19.140. Firma del Protocolo de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la Dirección General de Mujer y Prevención contra la Violencia de Género para mejorar la inserción sociolaboral (empleo, autoempleo y formación) de las mujeres supervivientes/víctimas de violencia de género.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA D.20. RESPUESTA INSTITUCIONAL SÓLIDA Y EN RED</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D20.141. Continuación con las convocatorias y trabajo de la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D20.142. Ampliación de la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género, asegurando la invitación de todos los agentes estratégicos en la detección precoz (CAVI, Cuerpos de Seguridad del Estado, Servicios Sociales, Dpto. de Igualdad, Coordinación de igualdad de los centros educativos, representantes del SEF, Empleo y Formación, personal sanitario y de atención temprana...).  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D20.143. Formalización del protocolo de creación de la Mesa Local de Coordinación Policial, asociada al sistema VioGén, de forma que se puedan revisar los expedientes activos en materia de violencia de género para evaluar y detectar necesidades y posibilidades de mejora en los procedimientos de detección, atención, intervención y acompañamiento a víctimas, poniendo especial atención a la interseccionalidad (edad, discapacidad y/o diversidad funcional, origen y/o etnia, nivel formativo y nivel de ingresos...). |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D20.144. Elaboración y difusión interna y externa anual de un informe de resultados, también de cara a la rendición de cuentas del Ayuntamiento, de las cifras manejadas por el CAVI y el resto de agentes implicados en la Mesa de Coordinación de Violencia de Género en materia de violencias machistas.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D20.145. Revisión y, en su caso, ajuste de los indicadores y el sistema de recogida de los casos de violencia machista del municipio obtenida por el CAVI y el resto de agentes implicados en la Mesa de Coordinación de Violencia de Género en materia de violencias machistas, de forma que se pueda evaluar si los recursos y servicios actuales se adecuan a las necesidades particulares de cada víctima.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| D20.146. Diseño y revisión periódica de un protocolo de derivación y atención a las menores derivadas desde los IES del municipio y otros servicios al CAVI.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D20.147. Elaboración de un catálogo de recomendaciones para la incorporación del enfoque interseccional en los recursos que acompañan y atienden a las víctimas de violencias machistas.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D20.148. Participación activa del personal del CAVI en los espacios de coordinación interinstitucional (especialmente a nivel regional) para el intercambio de ideas, creación de protocolos de colaboración, intercambio de necesidades.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D20.149. Declaración de luto oficial y/o promoción de una concentración popular de repulsa en la puerta del Ayuntamiento en caso de producirse una víctima mortal por violencia de género y otras formas de violencia machista.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>ÁREA D.21. DIFUSIÓN, CONOCIMIENTO Y DATOS ADAPTADOS A LA REALIDAD DEL MUNICIPIO</b>  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.150. Mantenimiento de la divulgación periódica del Servicio de Prevención y Atención Integral a víctimas de agresiones y/o abusos sexuales (CAVAX)  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.151. Campaña específica de información del nuevo recurso regional de centro 24 horas para víctimas de violencia sexual.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.152. Difusión de materiales informativos con los recursos disponibles, también para mujeres con discapacidad y/o diversidad funcional y mujeres no hispanoparlantes del municipio.  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.153. Lanzamiento y consolidación del servicio "Quiero Crecer" con el fin de promover e impulsar el servicio de salud mental a la infancia y adolescencia, con especial atención a menores expuestos y expuestas a situaciones de violencia.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.154. Detección de necesidades y, en función de los resultados, diseño de un plan plurianual de reciclaje y formación, al menos, para las personas integrantes de la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género, incidiendo en la actualización de metodologías de atención, acompañamiento y derivación de víctimas/supervivientes y sus familiares, desde un enfoque interseccional. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.155. Implantación y evaluación del plan plurianual de reciclaje y formación dirigido, al  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## Ayuntamiento de Jumilla

| AÑO / SEMESTRE  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |
|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   | S2 | S1   |
| menos, a la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.156. Profundización de la capacitación técnica en materia de violencias sexuales, incluida la trata de mujeres con fines de explotación sexual, la prostitución, la violencia digital y el acoso reiterado (stalking).  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.157. Monitoreo periódico de la percepciones y actitudes de la infancia, adolescencia y juventud en materia de violencias machistas implicando a centros educativos, asociaciones y/o entidades de voluntariado joven, clubs deportivos, asociaciones culturales, así como otros espacios de participación infantojuvenil. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |
| D21.158. Investigación cualitativa y de forma participativa en materia de violencia de género y violencias machistas en el municipio con perspectiva de género interseccional con víctimas/supervivientes de este tipo de violencias para mejorar en la atención.   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |



## 8. MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN

Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos. (art. 15.2 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia).

**El modelo de gestión de un plan es el marco que organiza y guía la implementación, seguimiento y evaluación del mismo**, y pretende hacerlo de manera eficaz y coordinada. En este sentido, **es importante hablar de las estructuras del modelo de gestión, así como de los procesos de trabajo**, que son los pilares del proceso de institucionalización de la transversalidad de género en la Administración Pública, también en el Ayuntamiento de Jumilla.

**La transversalización de género en las Administraciones Públicas es un proceso complejo que requiere responsabilidad institucional y esta se manifiesta en la corresponsabilidad o responsabilidad compartida a nivel político y técnico.** Así, el PEIEMH de Jumilla (2025-2029) hace un importante esfuerzo por potenciar la transversalidad de género en el Ayuntamiento como estrategia de intervención y transformación de las políticas públicas al institucionalizar una arquitectura interdepartamental de igualdad, detallada a continuación.

### 8.1. Mecanismos de impulso, coordinación, seguimiento y evaluación

**El diseño de las estructuras permitirá enriquecer la gestión del plan con estrategias de red que involucren a los grupos de interés, internos y externos:** a nivel político, técnico y ciudadano (especialmente los grupos y asociaciones de mujeres). Estas estructuras son:

**1. Junta de gobierno:** el más alto órgano de dirección del plan, su cometido es garantizar la responsabilidad institucional a la hora de implementar y evaluar el plan. Por lo tanto, sus tareas son:

- Garantizar la aprobación del presente plan.
- Crear la Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género.
- Supervisar la colaboración entre las diferentes concejalías del Ayuntamiento para garantizar su implementación y evaluación.
- Establecer las prioridades surgidas durante la implementación del plan en función de los objetivos generales del mismo.
- Conocer, supervisar y aprobar las programaciones y acciones específicas a implementar derivados del plan, en caso de haberlas.
- Asegurar la viabilidad económica del plan, poniendo a disposición los recursos necesarios (humanos, técnicos y financieros) para su implementación y evaluación y supervisar el uso eficiente del presupuesto asignado.
- Asegurar la transparencia y rendición de cuentas sobre la implementación y evaluación del plan.

Está conformada por los concejales y concejalas del equipo de gobierno del Ayuntamiento y será coordinada y consolidada por la Concejalía de Política Social e Igualdad (o equivalente). En su



## Ayuntamiento de Jumilla

defecto, esta estructura la integrará la persona responsable políticamente de dicha Concejalía (o equivalente) y su personal técnico. Se reunirá, al menos, una vez al año.

**2. Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad de Género:** órgano estable de coordinación que tiene el objetivo de supervisar la ejecución del plan, coordinando y centralizando las actividades relacionadas con el plan, así como las necesidades para su implementación, seguimiento y evaluación. Por tanto, las tareas son:

- Monitorear la ejecución de las medidas, proyectos y actividades del plan por parte de cada área municipal.
- Definir prioridades técnicas y necesidades surgidas en la implementación del plan, así como su reporte al órgano anterior, y proponer adaptaciones de objetivos, medidas...en el marco de la mejora continua.
- Diseñar las planificaciones operativas anuales vinculadas al plan.
- Gestionar la retroalimentación (buzones de sugerencias, Grupo de Trabajo de Género del Consejo Municipal de Servicios Sociales...) para ajustar el plan.
- Velar por la transparencia y accesibilidad en la gestión (por ejemplo, teniendo en cuenta lo contemplado en el apartado de "Difusión del plan" más adelante).
- Facilitar la colaboración entre las diferentes Concejalías y la generación de confianza y compromiso entre el personal municipal y en la ciudadanía.
- Elaboración de borradores y difusión de informes de seguimiento y evaluación.
- Gestionar la herramienta de Excel creada *ad hoc* para el seguimiento y evaluación del plan.

Creada *ad hoc* e integrada por personal técnico municipal de todas las áreas de gestión implicadas y con responsabilidad, total o parcialmente, en el PEIEMH de Jumilla (2025-2029), esta coordinará y llevará a cabo el seguimiento y evaluación del mismo. Esta Mesa deberá reunirse, al menos, dos veces al año.

**3. Concejalía de Política Social e Igualdad:** la concejalía que ha impulsado y liderado la elaboración del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) desempeña un papel fundamental como líder y coordinadora durante todas las etapas del plan: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, coordinación administrativa y comunicación. Entre sus tareas, destacan:

- Elevar este plan a la Junta de Gobierno y/o Pleno municipal para su aprobación.
- Liderar políticamente la gestión del plan en la Junta de Gobierno durante sus años de vigencia.
- Coordinar el diseño y la validación de las programaciones anuales vinculadas al plan, en caso de haberlas.
- Implementar las acciones de las que es responsable en exclusiva.
- Dinamizar y coordinar la implementación de las acciones cuya responsabilidad es compartida con otros servicios municipales, así como la Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad y el Grupo de Trabajo de Igualdad del Consejo Municipal de Servicios Sociales.
- Asesorar en la implementación de las políticas, programas, procesos y acciones contempladas en este plan y/o que puedan surgir durante su implementación y que son responsabilidad de otras áreas municipales, en el caso de ser requerido por estas.
- Coordinar la elaboración de la versión final de informes de seguimiento anuales y final, en función de la información facilitada por otras áreas municipales y la Mesa de Trabajo Técnica de Transversalidad.
- Liderar la difusión de los avances en el grado de implementación del plan.



## Ayuntamiento de Jumilla

- Velar por el uso por parte de la Mesa de Trabajo Técnica de la herramienta de Excel creada *ad hoc* para el seguimiento y evaluación del plan.

Se llevarán a cabo todas las reuniones necesarias entre la/el concejala/concejal responsable y el personal técnico de la Concejalía.

**4. Concejalías del Ayuntamiento.** Las concejalías desempeñan un papel esencial en la ejecución técnica y operativa del PEIEMH de Jumilla (2025-2029). Además, aportan su conocimiento técnico y sectorial durante todas las fases del plan, contribuyendo a su éxito global y al impacto positivo en la sociedad. Su capacidad de trabajar en equipo con la concejalía de Política Social e Igualdad (o equivalente) y la Mesa Técnica es clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Sus tareas son las siguientes:

- Designar a una persona responsable para formar parte de la Mesa Técnica de Transversalidad de Género en nombre de la Concejalía en cuestión, asistir a sus reuniones y colaborar en las mismas. También tendrá acceso a la herramienta de Excel creada *ad hoc* para el seguimiento y evaluación del plan.
- Asumir la ejecución de las acciones relacionadas con su área de competencia, bien de naturaleza exclusiva o compartida con otras áreas.
- Recoger y analizar información relevante sobre los indicadores de su área, según lo establecido en el plan, y facilitarla a la Mesa Técnica de Transversalidad de Género.
- Preparar informes de progreso para la Mesa Técnica y la Concejalía de Política Social e Igualdad (o equivalente) que lidera el plan, destacando avances, obstáculos y propuestas de mejora.
- Contribuir al informe final de evaluación del plan con una evaluación detallada de las acciones realizadas por su área.

**5. Consejo Municipal de Servicios Sociales (y Grupo de Trabajo de Igualdad):** según el Reglamento de funcionamiento del Consejo Municipal de Servicios Sociales (2024), dicho Consejo es “un órgano complementario de la organización municipal, que tiene por objeto canalizar la participación de los ciudadanos y de sus asociaciones en aquellos asuntos municipales comprendidos dentro de su ámbito de actuación” (art. 2), siendo uno de ellos la “defensa y promoción de los derechos de la mujer” (art. 3.g). En este contexto, debe ser el cauce institucionalizado y estable para la participación de las mujeres en el desarrollo y aplicación de la igualdad, recogiendo sus necesidades, demandas y propuestas, así como el cauce de interlocución entre estas y el Ayuntamiento de Jumilla. A través de este espacio y con respecto al PEIEMH de Jumilla (2025-2029), se creará un Grupo de Trabajo, espacio donde:

- Se recogerán propuestas de mejora, modificaciones o reorientaciones de las acciones que sirva de retroalimentación para la Mesa Técnica de Transversalidad de Género.
- Colaborar en el diseño de programaciones anuales vinculadas al plan, en el caso de haberlas.
- Se informará a la ciudadanía (con especial énfasis a las asociaciones de mujeres) acerca de los principales avances que se produzcan con respecto al plan.

## 8.2. Procesos de trabajo

Este apartado hace referencia especialmente a la puesta en marcha de la implementación y a la fase de seguimiento y evaluación del plan, detallados a continuación.



### Puesta en marcha del plan

En este punto es necesario remarcar que en los primeros meses de vigencia del plan se crearán las herramientas de coordinación y participación necesarias para la correcta implementación y posterior evaluación del plan, es decir, las estructuras institucionales que se necesitan, así como las herramientas de comunicación y de seguimiento y evaluación.

Además, no se puede perder de vista la elaboración de la programación anual, en caso de haberla, que deberá realizarse teniendo como objetivo temporal la elaboración y aprobación de los presupuestos municipales. Esta se realizará por la Mesa Técnica de Transversalidad de Género, validada por la Junta de Gobierno y/o la Concejalía de Política Social e Igualdad (o equivalente), que establecerá las prioridades anuales según el plan y los correspondientes informes de seguimiento. Dicho trabajo de la Mesa Técnica deberá ir precedido de una propuesta por parte de cada Concejalía con respecto a las acciones a desarrollar en el ámbito de sus competencias, así como a los recursos necesarios.

### Seguimiento y evaluación del plan

Para Eleanor Chelimsky, **la evaluación es “la aplicación de métodos de investigación sistemáticos para la valoración del diseño, la implementación y la efectividad de un programa”<sup>13</sup> o plan, siendo una fase del ciclo de las políticas públicas de extraordinaria importancia desde el punto de vista de la mejora, eficiencia y calidad de las políticas implementadas, así como de la rendición de cuentas.** Todo ello debido a que permite a los diferentes niveles implicados (personal político y personal técnico) rendirse cuentas sobre la gestión del plan y, no menos importante, rendir cuentas también a la ciudadanía, explicando el uso de los fondos públicos y la eficiencia en la gestión de esos fondos.

Por tanto, permite conocer e informar sobre las medidas implementadas y sus resultados, y las no implementadas, y, por otro lado, proporciona una información sistemática de naturaleza cuantitativa y cualitativa. Además, la evaluación posibilita un *background* y aprendizaje municipal de relevancia de cara al futuro, que facilitará la elaboración e implementación de los siguientes planes estratégicos de igualdad en Jumilla, y también de otros tipos de políticas públicas. En definitiva, el objetivo último de la evaluación es la utilidad para las políticas públicas.

A pesar de esta importancia, es cierto que el seguimiento y evaluación a menudo es ignorada en la elaboración de políticas públicas porque muchas de estas carecen de un sistema de evaluación, no se lleva a cabo y/o no se comunican sus resultados. En consecuencia, y partiendo de la base de que evaluar es “preguntar, recoger la respuesta y transmitirla a otros” porque “el receptor de los resultados no es solo la Administración sino el conjunto de la sociedad (...), lo que implica rigor y relevancia, pero también accesibilidad”<sup>14</sup>, **el PEIMH de Jumilla (2025-2029) establece un sistema de evaluación**, fundamental de cara a conocer lo realmente ejecutado sobre lo planificado y las áreas de mejora existentes.

Antes de detallar a continuación el sistema de evaluación establecido, es pertinente mencionar en este punto los **siete criterios de calidad para evaluar el éxito de las políticas de igualdad**, considerando tanto su diseño como su implementación y resultados. Estos criterios son los

<sup>13</sup> Bustelo, María (2014): Evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, en “Ciencia política con perspectiva de género” Marta Lois y Alba Alonso (coords.), Ediciones Akal. P. 191

<sup>14</sup> Comas Arnau, Domingo (2016): Agentes de igualdad de oportunidades: acciones positivas en el marco de la cooperación, de Aguinaga, Josune; Martínez Segarra, Rosa y Parceros Torre, Celia (coords.), UNED. P.110



## Ayuntamiento de Jumilla

propuestos por Julia Espinosa-Fajardo y María Bustelo<sup>15</sup>, a su vez ampliados de los cinco identificados en su momento por Andrea Krszan y Manuela Lombardo. A saber:

1. **Inclusión del género:** abordaje de las diferentes dimensiones de género en estos distintos momentos del ciclo político y de forma contextualizada.
2. **Compromiso político:** nivel de compromiso político existente, a lo largo del ciclo de la política, en relación con las dificultades y resistencias emergentes.
3. **Comprensión de la complejidad:** grado en que se entiende y aborda la naturaleza estructural y sistémica de las desigualdades de género, incluyendo el cambio organizacional como una dimensión necesaria a explorar.
4. **Contextualización de la igualdad de género:** comprensión de las diferentes interpretaciones y significados de la igualdad de género atendiendo a su contexto.
5. **Interseccionalidad:** atención a la interrelación en desigualdad de género y otros factores de desigualdad.
6. **Participación y empoderamiento:** grado de participación activa y desarrollo de capacidades por parte de las personas —especialmente, las mujeres— involucradas en la elaboración e implementación del plan.
7. **Transformación incremental:** cambios en materia de igualdad de género en relación a los legados prevalecientes en el contexto.

Pasando a explicar el sistema de seguimiento y evaluación diseñado para el PEIEMH de Jumilla (2025-2029), y al margen de su carácter continuo y *ex post* (es decir, realizada durante y al término de la ejecución), este tiene un carácter sumativo atendiendo al papel de la evaluación debido al informe final establecido (que permite valorar los resultados o el desempeño al final de la implementación con el objetivo de determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos), pero también un carácter formativo debido a las evaluaciones parciales o seguimientos contemplados (que permitirían acompañar y mejorar el proceso mientras este se desarrolla para detectar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación continua). Por su parte, y según el contenido o fase del programa, se ha diseñado una evaluación de resultados (para valorar si se han alcanzado los objetivos específicos y medibles del plan), pero también una evaluación de proceso (que permitiría analizar el proceso de implementación, es decir, cómo se ejecuta el plan). Por último, según el agente evaluador, el sistema diseñado es interno (llevado a cabo por responsables del Ayuntamiento), aunque cabría la posibilidad de reforzarse con una evaluación externa o mixta.

A la hora de valorar el grado de ejecución e implantación de las medidas previstas se utilizará como **documentos centrales de esta fase el Informe de seguimiento anual y el Informe de evaluación**, en el marco de la mejora continua.

Informe de  
seguimiento  
anual (2025)

Informe de  
seguimiento  
anual (2026)

Informe de  
seguimiento  
anual (2027)

Informe de  
seguimiento  
anual (2028)

Informe final  
de evaluación  
(2029)

<sup>15</sup> Espinosa-Fajardo, J. y Bustelo, M. (2019). ¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas. Revista Española de Ciencia Política, 49, 151-172.



## Ayuntamiento de Jumilla

El **informe de seguimiento** abordará el avance de aquellas actuaciones previstas para ese periodo en concreto y permitirá perfeccionar los mecanismos de implantación y de coordinación de las medidas y los indicadores de cara a los siguientes periodos (además, estos informes se utilizarán como fuente de información para el informe final de evaluación). Este informe de seguimiento contendrá, al menos, la siguiente información: por un lado, evolución de los indicadores, grado de ejecución del plan y, por otro lado, una valoración de la implementación y sus dificultades, retos y propuestas de mejora.

Por su parte, el **informe de evaluación** final analizará el grado de consecución de los objetivos previstos a raíz de las medidas implementadas durante el periodo 2025-2029 y servirá como valoración global y completa (también se incorporarán los resultados de los informes de seguimiento anual), incluyendo, por un lado, la evolución de los indicadores, el grado de ejecución del plan y, por otro lado, una valoración general de la implementación, incluyendo, logros más importantes, dificultades, retos y áreas de mejora y lecciones aprendidas, así como una reflexión sobre su impacto y viabilidad futura.

**Por tanto, estos informes de seguimiento y evaluación del PEIMH de Jumilla (2025-2029) incluirán información cuantitativa y cualitativa, procedente de la batería de indicadores asociada a líneas estratégicas y a las medidas, pero no exclusivamente.**

En cuanto a estos indicadores, estos son principalmente de realización o ejecución (vinculados a los objetivos específicos y que mide el cumplimiento de las acciones planificadas), de proceso (vinculados al modelo de gestión y procesos de trabajo) e, incluso, algunos de resultado (que refleja qué efecto inmediato o a corto plazo ha tenido lo que se ha realizado). Sin embargo, no contemplan indicadores de impacto (que medirían los efectos y transformaciones estructurales y sostenibles a largo plazo resultado de la implementación de un plan y estarían más vinculados a los objetivos estratégicos). Este tipo de indicadores deberían incorporarse en planes estratégicos posteriores.

En relación con los siete criterios de calidad mencionados anteriormente, **los informes incorporarán, al margen de los hallazgos empíricos (datos), todas las interpretaciones (explicaciones sobre los hechos), las valoraciones (acerca de los resultados e interpretaciones) y las recomendaciones para la corrección y mejora**<sup>16</sup>.

Por otro lado, los informes, al margen de los indicadores vinculados a las medidas en sí, deberán incluir, al menos:

- N.º de reuniones realizadas vs. planificadas de la Mesa Técnica y participantes por áreas.
- N.º de sesiones de seguimiento y evaluación del plan realizadas.
- N.º de informes elaborados y presentados en relación con los previstos.
- % de indicadores analizados respecto a los planificados.
- N.º de ajustes o mejoras introducidas en el plan tras revisiones.
- N.º y % de medidas ajustadas, recomendaciones realizadas e implementadas tras los informes de seguimiento durante el periodo de vigencia.
- % de medidas implementadas respecto al total del plan.
- % de cumplimiento del cronograma de ejecución.
- N.º, tipología, fechas y público destinatario de las comunicaciones de difusión del plan y su seguimiento y evaluación.

<sup>16</sup> Bustelo, María (2014): Evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, en "Ciencia política con perspectiva de género" Marta Lois y Alba Alonso (coords.), Ediciones Akal, p. 197.



## Ayuntamiento de Jumilla

En consecuencia, estos informes realizarán una evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y medidas contempladas en el PEIEMH de Jumilla (2025-2029) y una evaluación de proceso de ejecución del plan (que podría llevarse a cabo a través de grupos de discusión, entrevistas grupales u otra técnica cualitativa en el marco de la Mesa Técnica de Transversalidad de Género o de Igualdad, de la Concejalía de Política Social e Igualdad o equivalente, así como del Consejo Municipal de Servicios Sociales).

Para completar el informe de evaluación final, se realizará la **realización de una encuesta al final de la vigencia del plan dirigida al personal técnico** para recoger datos cuantitativos y/o cualitativos que permitan analizar, interpretar y tomar decisiones informadas sobre la implementación del plan (por ejemplo, grado de conocimiento, satisfacción, percepciones, necesidades...) y que servirá de manera extraordinaria de cara a la elaboración del siguiente plan estratégico. Esta herramienta podría ser extensible para la ciudadanía.

Por último, el **organismo encargado del seguimiento y la evaluación** del PEIEMH de Jumilla (2025-2029) es la Mesa Técnica de Transversalidad de Género que, como ya se ha adelantado, está integrada por personal técnico municipal. Al mismo tiempo, se compartirán los resultados principales del seguimiento y evaluación del plan con la Junta de Gobierno, el Consejo Municipal de Servicios Sociales, órgano complementario de la organización municipal consultivo en materia de igualdad del Ayuntamiento, así como con la ciudadanía en general.

Esta Mesa Técnica dispondrá de una **específica herramienta de Excel para hacer el registro de indicadores de las medidas en la fase de seguimiento anual y evaluación final**, desarrollada por el equipo técnico externo que ha elaborado el plan, que facilitará el proceso ya que permite centralizar la información de manera estructurada y facilita el acceso y la organización de datos clave. Además, se pueden generar indicadores automáticos, identificando áreas de mejora de forma rápida y efectiva gracias a sus herramientas cálculo y análisis. También facilita la recogida de datos actualizados desde distintas fuentes, fomentando la colaboración, así como la comunicación de datos al tener métricas visuales.

### 8.3. Difusión del Plan

La difusión, como elemento transversal del proceso de implantación de las medidas que conforman el Plan Estratégico de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Jumilla, responde a una necesidad de transparencia propia de las exigencias de la gestión pública actual. Las medidas previstas en este Plan están orientadas a impactar de manera directa en la ciudadanía jumillana a través, también, de actuaciones de comunicación, sensibilización e interacción con diferentes grupos sociales del municipio.

Durante todo el periodo de vigencia del Plan Estratégico, se difundirán las acciones que la Concejalía de Política Social e Igualdad y otras Concejalías realicen en el marco del mismo, con el fin de mantener a la ciudadanía informada y hacerla partícipe de todo el proceso y del avance en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Jumilla.

#### Canales de difusión del Plan y de su grado de implementación



## Ayuntamiento de Jumilla

Con el objetivo de compartir el PEIEMH de Jumilla (2025-2029) con la ciudadanía y el personal técnico del Ayuntamiento y otros agentes clave del municipio, se llevarán a cabo, al menos, las siguientes acciones de comunicación:

- Presentación institucional tras la aprobación del plan.
- Difusión del plan mediante correo electrónico al personal técnico del Ayuntamiento.
- Difusión del documento final maquetado en la página web del Ayuntamiento y el Portal de Transparencia, así como en soporte físico.
- Difusión online del plan para las redes sociales institucionales y en soporte físico, tanto en su presentación como en el seguimiento y evaluación.
- Resumen-ejecutivo.
- Difusión de las reuniones de seguimiento y de los principales resultados de los informes de seguimiento anuales (por correo electrónico al personal técnico, notas y rueda de prensa, infografías para redes sociales...).
- Presentación institucional del informe final de evaluación, además de difusión de los resultados del informe de evaluación a través de correo electrónico.
- Además de otros logos pertinentes, la ejecución de cada actividad contemplada en el plan deberá incorporar el logo institucional del Plan estratégico elaborado expresamente para tal fin (medida A5.35.), así como en informes relativos al seguimiento y evaluación y campañas y materiales de comunicación vinculadas al presente plan.



## 9. COMPROMISO PRESUPUESTARIO

Un Plan estratégico requiere una dotación presupuestaria y personal que lo lleve a cabo. En este sentido, el compromiso presupuestario lo asumirá la Concejalía de Política Social, Dinamización Comunitaria e Igualdad, en colaboración estrecha con el personal técnico de las Concejalías de Educación, Cultura, Seguridad Ciudadana, Empleo, Servicios, Deportes y Festejos. Esta implicación se concretará en actividades específicas definidas y coordinadas en el seno de la Mesa Técnica de Trabajo.

Económicamente está dotada la plaza de Técnica Municipal de Igualdad como funcionaria de carrera, que dedica el 100 % de su jornada laboral al área específica de Igualdad, así como las actividades que se llevarán a cabo mediante el presupuesto del Área de Política Social, Dinamización Comunitaria e Igualdad al encontrarse dentro de la sección de Dinamización Comunitaria e Igualdad. La dedicación del personal técnico de otras Concejalías y, por tanto, la parte proporcional de sus retribuciones destinada a la realización de actividades relacionadas con el PEIEMH de Jumilla (2025-2029), se considera como parte integrante del compromiso presupuestario.

Por último, también podrá nutrirse con subvenciones de concurrencia competitiva o de concesión directa que se otorguen por diversos organismos nacionales como pueden ser el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, el Plan Corresponsables, Conciliación de la vida familiar y laboral y/o fondos europeos.



## 10. AGRADECIMIENTOS

El Ayuntamiento de Jumilla y la Concejalía de Política Social e Igualdad quiere mostrar públicamente su agradecimiento a todas las personas y entidades que, de una u otra forma, han participado en el proceso de elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Jumilla (2025-2029).

En este sentido, muchas gracias a todos los ciudadanos y ciudadanas de Jumilla que han hecho llegar su percepción y propuestas en materia de igualdad a través del cuestionario anónimo que se habilitó para la participación de la ciudadanía; así como al personal técnico del Ayuntamiento que, de forma anónima, colaboró en el proceso de elaboración de este Plan a través del cuestionario online diseñado para los trabajadores y trabajadoras municipales.

Gracias también a quienes se han implicado en este proceso a través de su participación en entrevistas en profundidad y/o *focus group*.



# Ayuntamiento de Jumilla