



PLAN DE IGUALDAD **2013-2015**

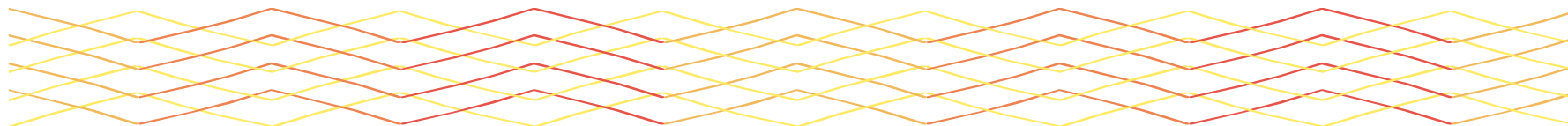
Ayuntamiento de Miguelturra





INDICE

0- IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO LEGAL.	4
3. SITUACIÓN DE PARTIDA: "Informe Diagnóstico de Género del Ayuntamiento".	5
4. OBJETIVOS DEL PLAN.	10
5. . INICIO DEL PROCESO	12
6. . PRINCIPIOS RECTORES EN LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA MUNICIPAL	13
7. ÁREAS, EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.	14
8. MEDIDAS DE ACTUACIÓN	16
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
10. CALENDARIO	52
11. PRESUPUESTO	52
12. GLOSARIO DE TÉRMINOS.	53





0

IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

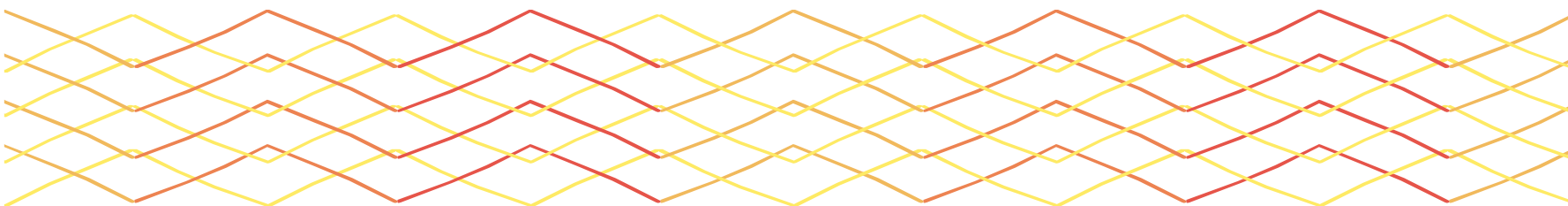
Ayuntamiento de Miguelturra

Plaza de España, 1

C. P.: 13170- Miguelturra (Ciudad Real)

Teléfono: 926 24 11 11 Fax: 926 24 1746

Página Web: www.miguelturra.es





1

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Migelturra ha mostrado reiteradamente su compromiso con la Igualdad de Oportunidades, mediante el desarrollo de una política dirigida a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la realización de programas, proyectos y acciones dirigidas a mejorar la situación laboral, personal, socio-cultural y de participación en el desarrollo comunitario de las mujeres del municipio.

A partir de la entrada en vigor de **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el Ayuntamiento asume su responsabilidad, como entidad pública, la de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación”.

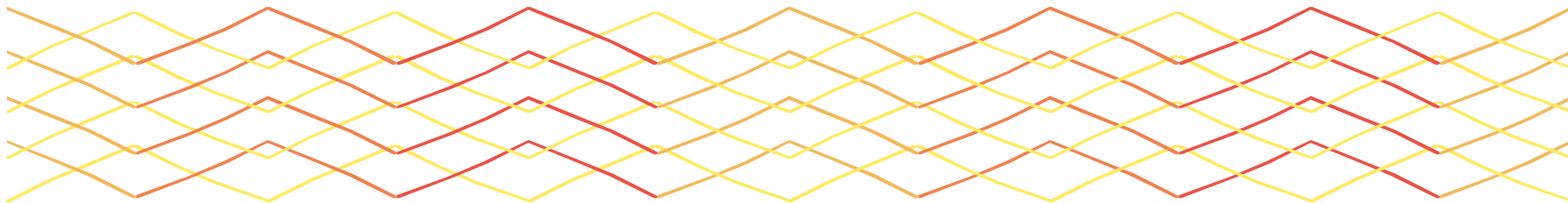
Es por ello y por su convencimiento de que las políticas de igualdad dirigidas a la ciudadanía, pero también las acciones para mejorar la situación de trabajadoras y trabajadores de la administración local, son claves para la consecución de esta igualdad efectiva, por lo que apoyado por el Centro de la Mujer, desarrolla el Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Migelturra.

La introducción de la perspectiva de género en las políticas es un concepto que complementa específicas acciones de igualdad y representa un paso adelante en el papel de las administraciones públicas en su labor de promover la igualdad y los derechos de la ciudadanía.



El **Plan de Igualdad** es un documento elaborado por el personal técnico del Centro de la Mujer que debe entenderse como el punto de partida de un **proceso de transversalización de género** en la política interna del propio Ayuntamiento que se irá evaluando periódicamente y que está estructurado en cinco secciones:

- Ubicación del plan en el marco legal de aplicación.
- Identificación de las necesidades de intervención prioritarias a partir del Diagnóstico de Género de Ayuntamiento realizado previamente.
- Definición de los objetivos derivados del diagnóstico de género previo.
- Establecimiento y propuesta de medidas y acciones de actuación por áreas municipales.
- Gestión del Plan.





2

MARCO LEGAL

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado tomando en consideración la siguiente normativa legal:

- Directivas del Consejo 92/85/CEE de 19 de octubre y 96/34/CEE de 3 de junio.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 7/2007, de 12 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Plan Regional par la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar de Castilla La Mancha.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.
- Plan estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla la Mancha 2011-2016.
- Plan de Conciliación de vida Familiar y Laboral de las empleadas y empleados públicos de la administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.



3

SITUACIÓN DE PARTIDA: **“Informe Diagnóstico de Género del Ayuntamiento”**

Es un informe de situación que refleja las condiciones y posiciones laborales de hombres y mujeres en un ámbito de la administración local de Migelturra en un momento determinado, año 2009.

Ofrece una valiosa información, ya que permite identificar las grandes coincidencias en las condiciones laborales y sociales de hombres y mujeres, poniendo en evidencia dónde se esconden los desequilibrios por cuestión de género y a través de qué mecanismos se reproducen.

3.1

VALORACIÓN GENERAL DE RESULTADOS.

1

Estructura y organización orgánica del Ayuntamiento

- **Composición de grupos municipales no paritaria** (41,18 % mujeres-58,82% hombres) y en el equipo de gobierno (4 mujeres y 6 hombres).
- **Segregación horizontal:** Mayor presencia masculina en las concejalías de mayor poder en la toma de decisiones municipales (Economía y Hacienda, Desarrollo empresarial, urbanismo, NN.TT., Empleo y Personal) y femenina en áreas típicamente femeninas relacionadas con la atención sociocultural (Servicios sociales, Infancia, Juventud, Mujer y Cultura).
- **Segregación vertical:** Mayor presencia masculina en las comisiones informativas (60% hombres- 40% mujeres).



2 Características de la plantilla municipal

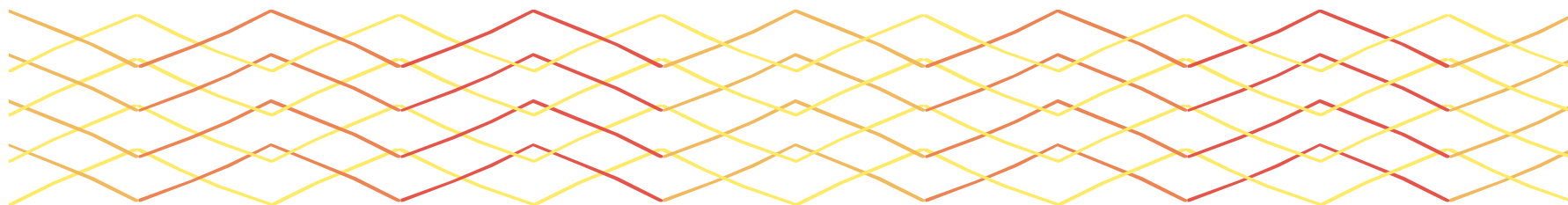
- **Predominio de trabajadores masculinos** (61,40 %) frente al femenino (38, 54%).
- **Segregación horizontal:** concentración masculina en torno a determinadas áreas (técnicas, servicios generales y policía) tipos de trabajo y concentración femenina en torno a determinadas áreas y profesiones (servicios sociales, administración e igualdad) relacionadas con la extensión de su rol de género.
- **Mayor estabilidad masculina en el trabajo** (40 funcionarios hombres y 15 mujeres).
- **Segregación vertical:** excesiva presencia masculina en los puestos directivos y en la toma de decisiones a pesar de tener un mayor nivel de formación las mujeres (23 tituladas universitarias y 10 titulados universitarios; 5 hombres directivos frente a 3 mujeres directivas).

I PLAN DE IGUALDAD Ayuntamiento de Migelturra



3. 1. 3. Gestión de las políticas municipales

Indicadores cualitativos	Resultados cuantitativos	Debilidades	Fortalezas	Observaciones
Identificación de estereotipos y prejuicios.	SI -7 % NO- 93%	La mayoría del personal entrevistado no identifica los estereotipos y prejuicios en los comportamientos de hombres y mujeres en su área.	Sólo el área de Comunicación afirma identificar los estereotipos y prejuicios en los comportamientos de mujeres y hombres.	
Promoción de la igualdad en la gestión de los servicios del área.	SI- 39 % NO- 61 %		En tres áreas municipales se afirma la promoción de la igualdad en la gestión de sus servicios (igualdad, Organización interna/personal y urbanismo).	
Participación conjunta en los equipos de trabajo del Área de hombres y mujeres, en todas las fases.	SI -71 % NO- 29 %	Sólo participan conjuntamente y lo hacen en todas las fases (planificación, gestión y evaluación) cuando el equipo está compuesto sólo por mujeres.		Las áreas que no reconocen la participación conjunta en los equipos de trabajo son las unipersonales.

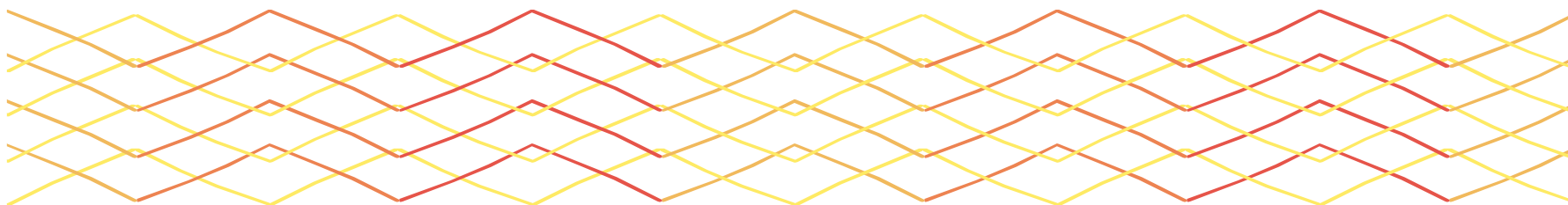


I PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



Indicadores cualitativos	Resultados cuantitativos	Debilidades	Fortalezas	Observaciones
Utilización del lenguaje verbal y visual no sexista.	No -100 %			Sólo se utiliza el lenguaje no sexista desde el área de igualdad y página web y área de comunicación local.
Utilización de manuales o guías de igualdad en los programas.	Si- 56 % No- 44 %	Sólo se utilizan fundamentalmente en áreas cuyo servicio está dirigido mayoritariamente a mujeres.		
Se realizan diagnósticos de género sobre las barreras existentes en el acceso y participación de las mujeres a los distintos recursos.	NO-100%	Se reconoce la ausencia de diagnósticos de género, lo que supone una gran dificultad para planificar actuaciones en pro de la igualdad.		



I PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Migelturra



Indicadores cualitativos	Resultados cuantitativos	Debilidades	Fortalezas	Observaciones
Se tiene en cuenta las necesidades de las mujeres para mejorar la dotación y funcionamiento de los servicios.	SI -72 % NO- 28 %			No las tienen en cuenta en áreas que no trabajan directamente en atención personal.
Se especifica el tipo de atención que reciben las mujeres.	SI- 66 % NO- 34 %	Las áreas que no lo especifican dirigen su atención a la población en general sin enfoque de género.		
Los equipos de trabajo de las distintas áreas son estables.	SI- 75 % NO- 25 %	La mayor parte han afirmado no poseer formación y experiencia en acciones de igualdad excepto 8 mujeres: (Centro Mujer, Psicóloga de Servicios Sociales y Técnico de desarrollo empresarial).		En algunos casos cuando afirman formar equipo estable no están afirmando que su contrato de trabajo sea estable.
Se pide colaboración para el desarrollo del programa de trabajo a asociaciones y otras entidades que promueven la igualdad.	SI- 35 % NO- 65 %	Sólo se reconocen colaboradores en la fase de planificación en algunas áreas.		



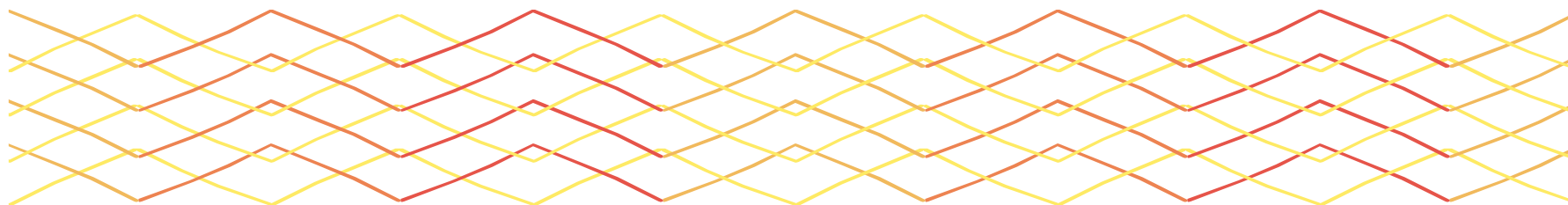
4

OBJETIVOS DEL PLAN.

4.1

OBJETIVO GENERAL

Organizar el inicio del proceso de cambio para la **integración de la perspectiva de género** en las políticas locales de Miguelturra como una primera aproximación para eliminar y prevenir los desequilibrios y discriminaciones por razón de género detectados, mejorando y optimizando los recursos humanos del Ayuntamiento y avanzar de forma intencionada hacia una sociedad igualitaria.





4.2

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 4.2.1.** Integrar la perspectiva de género como principio rector de las políticas municipales.
- 4.2.2.** Analizar con enfoque de género la política de Recursos Humanos del Ayuntamiento para identificar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, analizando sus causas y aplicando soluciones adecuadas.
- 4.2.3.** Formar en materia de igualdad de género al personal responsable de recursos humanos del Ayuntamiento, Comité de Empresa y plantilla laboral en general, con el objetivo de introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones de la administración local.
- 4.2.4.** Velar por la utilización del **lenguaje no sexista**, oral escrito y visual, en todos los documentos, informes, publicaciones, materiales editados o financiados y medios de comunicación del Ayuntamiento.
- 4.2.5.** Revisar y modificar de los **instrumentos de recogida de información** que se estén utilizando en el Ayuntamiento para que integren la variable sexo de manera diferenciada y cruzada con otras características socioeconómicas que posibilite una interpretación diferenciada de la situación, condiciones y responsabilidades de mujeres y hombres de la plantilla de personal del Ayuntamiento.
- 4.2.6.** Evaluar el impacto de género en las actuaciones realizadas.



5

EL INICIO DEL PROCESO

Con el objetivo de facilitar el inicio de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales, será necesario:

6.1. La existencia del **compromiso político** con la **igualdad suficiente** para impulsar el proceso de cambio necesario que permitirá integrar la perspectiva de género en la política local; si es así, se podría emprender el proceso con las siguientes líneas de acción:

- 6.1.1.** Adopción por el Pleno del Ayuntamiento de la **decisión política** sobre la política de igualdad que desarrollará el Ayuntamiento y la integración de la perspectiva de género en la gestión pública municipal.
- 6.1.2.** Reforzar las competencias y **valorar la reasignación de recursos** humanos y económicos necesarios para que la Concejalía de Igualdad de Género pueda desempeñar el papel que le corresponde.
- 6.1.3. Comunicación** a todo el personal del Ayuntamiento **de las decisiones tomadas con carácter vinculante en materia de igualdad** y de cómo se propone llevarlas a la práctica: con qué recursos pero también con qué implicación profesional y personal.



6

PRINCIPIOS RECTORES EN LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA MUNICIPAL.

- ☒ El compromiso con la igualdad de oportunidades será una decisión tomada en el Pleno Municipal del Ayuntamiento.
- ☒ El compromiso con la igualdad de oportunidades vinculará a todas las concejalías y a todos los equipos técnicos.
- ☒ La Concejalía de Igualdad de Género participará en la Junta de Gobierno Local para tutelar el cumplimiento del objetivo de igualdad.
- ☒ Se creará una Comisión Técnica de Igualdad de Género para facilitar el seguimiento del desarrollo del compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.
- ☒ La Alcaldía informará de manera explícita a todas las concejalías, responsables políticos y equipos técnicos del acuerdo adoptado en el Pleno sobre el compromiso con la igualdad, para que lo incorporen en su quehacer diario.
- ☒ La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres aparecerá de manera explícita entre los objetivos generales y específicos del Plan del Trabajo anual a desarrollar en todas las áreas municipales.
- ☒ Los avances de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se recogerán en una memoria anual de todas las áreas municipales.
- ☒ Se identificarán las necesidades de recursos para cumplir con el objetivo de Igualdad.
- ☒ Se redistribuirán y reasignarán recursos humanos, económicos y técnicos en función de las necesidades de igualdad derivadas del compromiso establecido en el Pleno.



7

ÁREAS, EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El presente Plan se articula entorno a tres ejes de intervención a través de los cuales se planifica el trabajo en y desde las diferentes áreas municipales y Concejalías del Ayuntamiento, según el siguiente esquema:

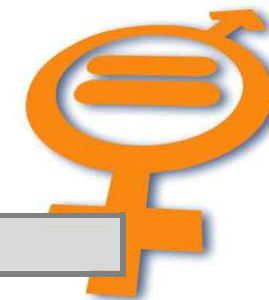


I PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



	EJE 1.- TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	EJE 2.- DESARROLLO LOCAL EN IGUALDAD	EJE 3.- IGUALDAD DE DERECHOS
ÁREA DE ORGANIZACIÓN INTERNA/ PERSONAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Incorporar el enfoque de Género en las políticas y acciones en la organización interna del personal de la administración municipal.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Garantizar la presencia del principio de igualdad en el funcionamiento general del ayuntamiento	OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Promover la participación conjunta en los equipos de trabajo de hombres y mujeres, en todas las fases.
ÁREA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan en empleo, formación, promoción y desarrollo local.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Impulsar y establecer acciones para mejorar la presencia y participación de las mujeres en la formación ocupacional y el ámbito laboral	OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Impulsar medidas y recursos municipales para promover la conciliación de la vida personal , familiar y laboral
ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA, SALUD Y DEPORTES	OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan en recursos educativos, de salud, culturales y deportivos.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Promover los valores igualitarios en todas las actuaciones educativas, culturales, de salud y deportivas del municipio.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Difundir e informar al ámbito educativo sobre derechos y recursos pedagógicos igualitarios.
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIO-COMUNITARIA	OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los medios de comunicación y en las estructuras de participación ciudadana locales.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres fomentando la colaboración y cooperación con el movimiento asociativo local y fortalecer el asociacionismo de género.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Difundir la legislación sobre Igualdad de Género y promover su aplicación en todos los colectivos sociales de la localidad.
ÁREA DE IGUALDAD SOCIAL Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Garantizar las condiciones internas necesarias para la implantación de la transversalidad de género y la erradicación de la Violencia de Género en las políticas y acciones de la administración local.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Promover el desarrollo de una sociedad igualitaria introduciendo la perspectiva de género en las políticas relacionadas con urbanismo, consumo, medioambiente, seguridad ciudadana y servicios sociales, garantizando el acceso de las mujeres a los bienes y servicios en condiciones de igualdad.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Incrementar la presencia femenina en los órganos de decisión política en igualdad social de la localidad.



I.-ÁREA DE ORGANIZACIÓN INTERNA/ PERSONAL

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

O. Estratégico 1

Incorporar el enfoque de Género en las políticas y acciones en la organización interna del personal de la administración municipal.

MEDIDAS

- ✓ 1.1.- Adopción por el Pleno del Ayuntamiento de la **decisión política** sobre la política de igualdad que desarrollará el Ayuntamiento y la integración de la perspectiva de género en la gestión pública municipal.
- ✓ 1.2.- Creación de la **Comisión Técnica de Igualdad de Género** para facilitar el seguimiento del desarrollo del compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.
- ✓ 1.3.- Elaborar y realizar un **Plan de Formación continua** en enfoque integrado de género dirigido al equipo técnico y político de cada área de intervención y concejalías.
- ✓ 1.4.- Revisar que el lenguaje de las publicaciones, los documentos administrativos y medios de comunicación del Ayuntamiento y aplicar un **lenguaje no sexista**.
- ✓ 1.5.- Elaborar **informes de diagnóstico y de impacto de género** que nos permitan conocer la situación real de la mujer y el impacto de género provocado por las medidas y las acciones de igualdad adoptadas por el Ayuntamiento.

O. Estratégico 2

Garantizar la presencia del principio de igualdad en el funcionamiento general del Ayuntamiento.

MEDIDAS

- ✓ 2.1.- Garantizar la existencia del **servicio técnico de igualdad** municipal (Centro de la Mujer).
- ✓ 2.2.- Aplicar el enfoque integrado de género en el **Convenio colectivo** del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento.
- ✓ 2.3.- Incluir en la **página web** contenidos e informaciones específicas de Igualdad de Género.
- ✓ 2.4.- Incluir en las convocatorias de pruebas selectivas para el **acceso a la función pública** local, temas relacionados con la igualdad y el género.
- ✓ 2.5.- Difundir los **objetivos y contenidos** del presente Plan de Igualdad entre la plantilla del personal laboral y funcional municipal.
- ✓ 2.6.- Elaborar e implantar un sistema de **seguimiento anual y evaluación** del presente Plan de Igualdad.

O. Estratégico 3

Promover la participación de hombres y mujeres en los equipos de trabajo, en todas las fases de la gestión municipal.

MEDIDAS

- ✓ Garantizar el cumplimiento de una **composición paritaria** de los grupos políticos y del equipo de gobierno municipales, según lo establecido en la Ley de Igualdad 3/07.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de la **Igualdad de Oportunidades** en el acceso a los puestos de responsabilidad de los/las empleados/as públicos locales.



8

8.1.B. MEDIDAS DE ACTUACIÓN: Responsabilidad e implicación de Áreas y Organismos.

I. ÁREA DE ORGANIZACIÓN INTERNA/PERSONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS Y ORGANISMOS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 1 Incorporar el enfoque de Género en las políticas y acciones en la organización interna del personal de la administración municipal.	1.1.- Adopción por el Pleno del Ayuntamiento de la decisión política sobre la política de igualdad que desarrollará el Ayuntamiento y la integración de la perspectiva de género en la gestión pública municipal.	- Equipo de Gobierno Municipal	- Todos los grupos políticos con representación en el Pleno Municipal.
	1.2.- Creación de la Comisión Técnica de Igualdad de Género para facilitar el seguimiento del desarrollo del compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.	- Alcaldía	- Todas la áreas municipales.
	1.3.- Elaborar y realizar un Plan de Formación continua en enfoque integrado de género dirigido al equipo técnico y político de cada área de intervención y concejalías.	- Equipo técnico del Área de Igualdad municipal.	-Todas las áreas y concejalías.
	1.4.- Revisar que el lenguaje de las publicaciones, los documentos administrativos y medios de comunicación del Ayuntamiento y aplicar un lenguaje no sexista .	- Comisión Técnica de Igualdad.	-Todas las áreas y concejalías.
	1.5.- Elaborar informes de diagnóstico y de impacto de género que nos permitan conocer la situación real de la mujer y el impacto de género provocado por las medidas y las acciones de igualdad adoptadas por el Ayuntamiento.	- Comisión Técnica de Igualdad.	-Todas las áreas y concejalías.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS Y ORGANISMOS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 2 Garantizar la presencia del principio de igualdad en el funcionamiento general del ayuntamiento.	2.1.- Garantizar la existencia del servicio técnico de igualdad municipal (Centro de la Mujer). 2.2.- Aplicar el enfoque integrado de género en el Convenio colectivo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento. 2.3.- Incluir en la página web contenidos e informaciones específicas de Igualdad de Género. 2.4.- Incluir en las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la función pública local, temas relacionados con la igualdad y el género. 2.5.- Difundir los objetivos y contenidos del presente Plan de Igualdad entre la plantilla del personal laboral y funcional municipal. 2.6.- Elaborar e implantar un sistema de seguimiento anual y evaluación del presente Plan de Igualdad.	- Concejalía de Igualdad de Género. - Comité de Empresa - Concejalía y área de Igualdad - Concejalía de personal - Área de Igualdad. - Comisión Técnica de Igualdad de Género.	- Alcaldía y Junta de Gobierno. - Concejalía de personal. - Concejalía de comunicación y responsable de página Web local. - Área de Igualdad. - Todas las áreas municipales. - Todas las áreas municipales
O. Estratégico 3 Promover la participación de hombres y mujeres en los equipos de trabajo, en todas las fases de la gestión municipal.	3.1.- Garantizar el cumplimiento de una composición paritaria de los grupos políticos y del equipo de gobierno municipales, según lo establecido la Ley de Igualdad 3/07. 3.2.- Garantizar el cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades en el acceso a los puestos de responsabilidad de los/las empleados/as públicos locales.	- Alcaldía. - Área de Igualdad	- Pleno Municipal. - Área de Personal y Comité de Empresa.



8

8.2.A. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

ÁREA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

O. Estratégico 1

Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos municipales de las áreas empleo, formación, promoción y desarrollo local.

MEDIDAS

- ✓ 1.1.- Planificar y realizar reuniones de **coordinación entre los responsables políticos y técnicos** de las áreas Empleo y Formación, Promoción y desarrollo.
- ✓ 1.2.-Incluir un **módulo formativo de Igualdad de género** para el personal técnico responsable de las áreas implicadas
- ✓ 1.3.-Incluir en la **programación anual** de cada una de las áreas, objetivos, actividades e indicadores **con enfoque de género**.

O. Estratégico 2

Impulsar y mejorar la presencia y participación de las mujeres en la formación ocupacional y el ámbito laboral.

MEDIDAS

- ✓ 2.1.-Implementar programas específicos que promuevan el **acceso e inserción al empleo y la formación laboral** de las mujeres con mayores dificultades.
- ✓ 2.2.-Promover la **formación ocupacional y la formación continua de las trabajadoras** para facilitar su incorporación y permanencia en el mercado laboral.
- ✓ 2.3.- Aplicar la perspectiva de género en las medidas de apoyo, promovidas por el ayuntamiento, para la **creación de empresas**.
- ✓ 2.4.- Informar, orientar y asesorar para la **búsqueda de empleo y la creación de empresas** aplicando la perspectiva de género.
- ✓ 2.5.- Informar, asesorar y fomentar la **implantación de los planes de igualdad** en las empresas locales.

O. Estratégico 3

Impulsar medidas y recursos municipales para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS

- ✓ 3.1.- **Adaptar los horarios** de los servicios públicos de atención a la infancia en horarios que permitan la conciliación de vida familiar y laboral de la población.
- ✓ 3.2.- Garantizar el funcionamiento de servicios o recursos de conciliación de la vida familiar y laboral (Servicio **Kanguras, Escuela de Verano, aulas matinales** en los Centros Escolares...).
- ✓ 3.3.- Realizar actividades específicas de sensibilización sobre **corresponsabilidad** en el ámbito doméstico.
- ✓ 3.4.- **Premiar iniciativas empresariales** que adopten medidas reales de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.



8

8.2.b. MEDIDAS DE ACTUACIÓN: Responsabilidad e implicación de Áreas y Organismos.

II. ÁREA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 1 Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos municipales de las áreas empleo, formación, promoción y desarrollo local.	1.1.- Planificar y realizar reuniones de coordinación entre los responsables políticos y técnicos de las áreas Empleo y Formación, Promoción y desarrollo. 1.2.- Incluir un módulo formativo de Igualdad de género para el personal técnico responsables de la áreas implicadas 1.3.- Incluir en la programación anual de cada una de las áreas, objetivos, actividades e indicadores con enfoque de género.	- Comisión técnica de Igualdad de Género. - Área de Igualdad - Área de Igualdad	-Áreas de Empleo, Formación, Promoción y desarrollo local. -Áreas de Empleo, Formación, Promoción y desarrollo local. - Áreas de Promoción y desarrollo local.
O. Estratégico 2 Impulsar y mejorar la presencia y participación de las mujeres en la formación ocupacional y el ámbito laboral.	2.1.- Implementar programas específicos que promuevan el acceso e inserción al empleo y la formación laboral de las mujeres con mayores dificultades. 2.2.- Promover la formación ocupacional y la formación continua de las trabajadoras para facilitar su incorporación y permanencia en el mercado laboral.	- Áreas de Empleo, Formación, Promoción y desarrollo local. - Áreas de Empleo, Formación, Promoción y desarrollo local.	- Áreas de Personal, Igualdad y Servicios sociales. - Área de Personal e Igualdad.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
	2.3.- Aplicar la perspectiva de género en las medidas de apoyo, promovidas por el ayuntamiento, para la creación de empresas. 2.4.- Informar, orientar y asesorar para la búsqueda de empleo y la creación de empresas aplicando la perspectiva de género. 2.5.- Informar, asesorar y fomentar la implantación de los planes de igualdad en las empresas locales.	-Promoción y desarrollo local. -Promoción y desarrollo local e Igualdad. - Área de Igualdad	- Área de Igualdad - Área de Promoción y desarrollo local
O. Estratégico 3 Impulsar medidas y recursos municipales para promover la conciliación de la vida personal , familiar y laboral	3.1.- Adaptar los horarios de los servicios públicos de atención a la infancia en horarios que permitan la conciliación de vida familiar y laboral de la población. 3.2.- Garantizar el funcionamiento de servicios o recursos de conciliación de la vida familiar y laboral (Servicio Kanguras, Escuela de Verano, aulas matinales en los Centros Escolares...) 3.3.- Realizar actividades específicas de sensibilización sobre corresponsabilidad en el ámbito doméstico. 3.4.- Premiar iniciativas empresariales que adopten medidas reales de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.	- Área de Infancia. - Área de Educación e Igualdad - Área de Igualdad. - Área de Promoción y desarrollo local.	- Área de Juventud y Educación. - Área de Igualdad.



8

8.3.a. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA, SALUD Y DEPORTE

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

O. Estratégico 1

Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan en recursos educativos, culturales, de salud y deportivos.

MEDIDAS

- ✓ 1.1.-Planificar y realizar reuniones de **coordinación entre los responsables políticos y técnicos** de las áreas implicadas.
- ✓ 1.2.-Incluir un **módulo formativo de Igualdad de género** para el personal técnico responsables de la áreas de educación, cultura, salud y deporte.
- ✓ 1.3.-Incluir en la **programación anual** de cada una de las áreas implicadas, objetivos, actividades e indicadores de evaluación **con enfoque de género**.
- ✓ 1.4.- Incluir la perspectiva de género en los programas de **salud laboral del Ayuntamiento**.

O. Estratégico 2

Promover los valores igualitarios en todas las actuaciones educativas, culturales, de salud y deportivas del municipio.

MEDIDAS

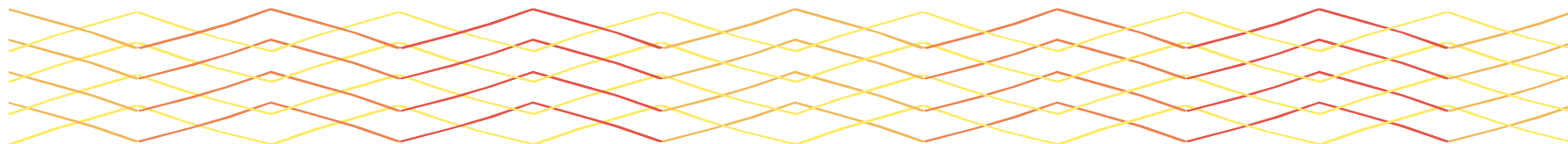
- ✓ 2.1.-Recopilación y difusión a través de la biblioteca municipal **de material bibliográfico no sexista y de promoción de la igualdad**.
- ✓ 2.2.-Fomentar la **participación femenina en actividades artísticas y culturales**, así como apoyar y visibilizar las creaciones artísticas y culturales de las mujeres.
- ✓ 2.3.-Organizar **actividades culturales, artísticas y de ocio** para **infancia y juventud local**, que promuevan la igualdad entre ambos sexos.
- ✓ 2.4.-Sensibilizar e informar sobre **igualdad de género** a toda la comunidad educativa de los **centros educativos municipales**.
- ✓ 2.5.-Incluir un **módulo de Igualdad** en la formación para los/las **monitores/as de actividades y Escuelas deportivas municipales**.
- ✓ 2.6.-Promover la igualdad de oportunidades en las **actividades deportivas** organizadas por el **Consejo Municipal de Deportes**.
- ✓ 2.7.- Seguir realizando la **jornada anual de Mujer y Deporte**.
- ✓ 2.8.- Promocionar y fomentar la práctica deportiva y hábitos de vida saludable.

O. Estratégico 3

Difundir y formar al ámbito educativo sobre derechos y recursos pedagógicos igualitarios.

MEDIDAS

- ✓ 3.1.- Coordinar y desarrollar con los **centros educativos** de la localidad **un programa anual de formación en Igualdad de Género** dirigido al alumnado, profesorado y AMPAS.
- ✓ 3.2.- Exigir a las autoridades educativas la existencia de la figura del **Agente de Igualdad** en todos los centros docentes y Consejos escolares de la localidad.
- ✓ 3.3.- Apoyar técnica y económicamente la realización de otros **proyectos de educación en igualdad para la ciudadanía**.





8

8.3. b. MEDIDAS DE ACTUACIÓN: Responsabilidad e implicación de Áreas y Organismos.

III. ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA, SALUD Y DEPORTES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 1 Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan en recursos educativos, culturales, de salud y deportivos.	1.1.-Planificar y realizar reuniones de coordinación entre los responsables políticos y técnicos de las áreas implicadas. 1.2.-Incluir un módulo formativo de Igualdad de género para el personal técnico responsables de la áreas de educación, cultura, salud y deporte. 1.3.-Incluir en la programación anual de cada una de las áreas implicadas, objetivos, actividades e indicadores de evaluación con enfoque de género. 1.4.- Incluir la perspectiva de género en los programas de salud laboral del Ayuntamiento.	- Comisión Técnica de Igualdad de Género. - Área de Igualdad. - Área de cultura, educación y deportes. - Área de personal y Comité de Empresa.	- Área de cultura, educación y deportes - Área de educación, cultura y deportes. - Comisión Técnica de Igualdad. - Área de Igualdad.



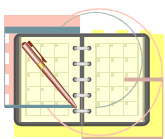
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 2 Promover los valores igualitarios en todas las actuaciones educativas, culturales, de salud y deportivas del municipio.	2.1.-Recopilación y difusión a través de la biblioteca municipal de material bibliográfico no sexista y de promoción de la igualdad.	- Área de Cultura.	- Biblioteca Municipal.
	2.2.-Fomentar la participación femenina en actividades artísticas y culturales, así como apoyar y visibilizar las creaciones artísticas y culturales de las mujeres.	- Área de Cultura	- Universidad Popular.
	2.3.-Organizar actividades culturales, artísticas y de ocio para infancia y juventud local, que promuevan la igualdad entre ambos sexos.	- Área de Cultura	- Área de infancia y Juventud
	2.4.-Sensibilizar e informar sobre igualdad de género a toda la comunidad educativa de los centros educativos municipales.	- Área de Igualdad.	- Área de educación e infancia.
	2.5.-Incluir un módulo de Igualdad en la formación para los/las monitores/as de actividades y Escuelas deportivas municipales.	-Área de Igualdad	
	2.6.-Promover la igualdad de oportunidades en las actividades deportivas organizadas por el Consejo Municipal de Deportes.	-Consejo Municipal de Deportes	- Consejo Municipal, de Deportes, Universidad Popular, Servicios Sociales y Juventud.
	2.7.- Seguir realizando la jornada anual de Mujer y Deporte.	- Área de deportes e Igualdad	- Área de Igualdad
	2.8.- Promocionar y fomentar la práctica deportiva y hábitos de vida saludable.		- Clubes deportivos, monitores deportivos, y asociaciones de mujeres locales.

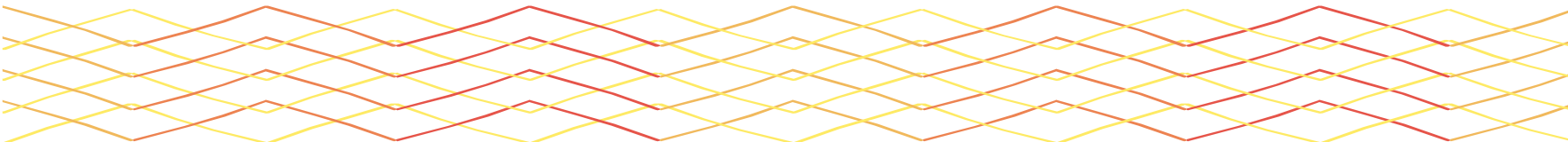
PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 3 Difundir y formar al ámbito educativo sobre derechos y recursos pedagógicos igualitarios.	3.1.- Coordinar y desarrollar con los centros educativos de la localidad un programa anual de formación en Igualdad de Género dirigido al alumnado, profesorado y AMPAS.	-Área de Igualdad.	-Centros educativos y AMPAS.
	3.2.- Exigir a las autoridades educativas la existencia de la figura del Agente de Igualdad en todos los centros docentes y Consejos escolares de la localidad.	- Área de Igualdad.	- Centros educativos y consejos escolares.
	3.3.- Apoyar técnica y económicamente la realización de otros proyectos de educación en igualdad para la ciudadanía .	- Concejalía de educación e Igualdad y participación ciudadana.	-Movimiento asociativo local.







ÁREA DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIOCOMUNITARIA

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

O. Estratégico 1

Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los medios de comunicación y las estructuras de participación ciudadana locales.

MEDIDAS	✓ 1.1.- Apoyar técnicamente la inclusión de la perspectiva de género en las propuestas y actuaciones que se realicen desde los medios de comunicación y el movimiento asociativo local. ✓ 1.2.- Realizar talleres de formación sobre igualdad y transversalidad de género dirigido a responsables de los medios de comunicación y representantes del movimiento asociativo local.
---------	---

O. Estratégico 2

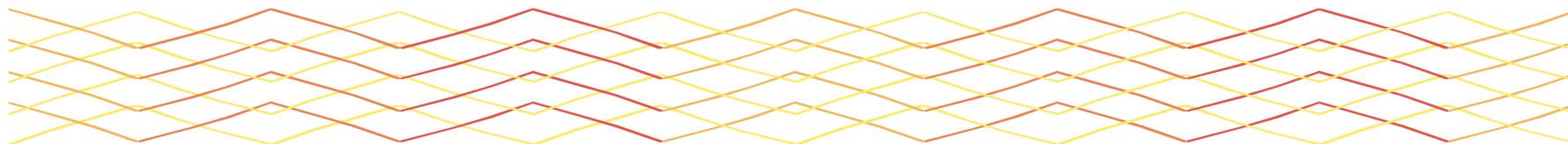
Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres fomentando la colaboración y cooperación con el movimiento asociativo local y fortalecer el asociacionismo de género.

MEDIDAS	✓ 2.1.-Organización de jornadas y/o congresos de por la igualdad, donde se puedan compartir e intercambiar experiencias con asociaciones y municipios. ✓ 2.2.- Realizar cursos de formación en comunicación no sexista a profesionales de los medios de comunicación local. ✓ 2.3.- Establecer un calendario anual de fechas conmemorativas de por la igualdad de género (8 de marzo, 13 de octubre, 25 de noviembre....). ✓ 2.4.-Realizar convocatorias de subvenciones dirigidas a las asociaciones locales para el desarrollo de programas y actividades en materia de igualdad y género.
---------	--

O. Estratégico 3

Difundir la legislación sobre Igualdad de Género y promover su aplicación en todos los colectivos sociales de la localidad.

MEDIDAS	✓ 3.1.- Desarrollar charlas, conferencias y campañas de difusión de la legislación de igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres. ✓ 3.2.- Realización y difusión de una guía de legislación igualitaria. ✓ 3.3.- Elaborar una guía de comunicación no sexista para medios de comunicación locales.
---------	--





8

8.4.b. MEDIDAS DE ACTUACIÓN: Responsabilidad e implicación de Áreas y Organismos.

IV. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIOCOMUNITARIA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los medios de comunicación y las estructuras de participación ciudadana locales.	1.1.- Apoyar técnicamente la inclusión de la perspectiva de género en las propuestas y actuaciones que se realicen desde los medios de comunicación y el movimiento asociativo local. 1.2.- Realizar talleres de formación sobre igualdad y transversalidad de género dirigido a responsables de los medios de comunicación y representantes del movimiento asociativo local.	- Áreas de Igualdad y participación ciudadana. - Áreas de Igualdad y participación ciudadana	- Área de comunicación y representantes del movimiento asociativo local. - Consejos locales y representantes del movimiento asociativo local
O. Estratégico 2 Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres fomentando la colaboración y cooperación con el movimiento asociativo local y fortalecer el asociacionismo de género.	2.1.-Organización de jornadas y/o congresos de por la igualdad, donde se puedan compartir e intercambiar experiencias con asociaciones y municipios.	- Área de Igualdad.	- Consejos locales y representantes del movimiento asociativo local.

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
	2.2.- Realizar cursos de formación en comunicación no sexista a profesionales de los medios de comunicación local. 2.3.- Establecer un calendario anual de fechas conmemorativas de por la igualdad de género (8 de marzo, 13 de octubre, 25 de noviembre....). 2.4.- Realizar convocatorias de subvenciones dirigidas a las asociaciones locales para el desarrollo de programas y actividades en materia de igualdad y género.	- Área de Igualdad. - Área de Igualdad. - Gobierno Municipal	- Área de comunicación. - Área de comunicación participación social. - Área de Igualdad y participación social.
O. Estratégico 3 Difundir la legislación sobre Igualdad de Género y promover su aplicación en todos los colectivos sociales de la localidad	3.1.- Desarrollar charlas, conferencias y campañas de difusión de la legislación de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres. 3.2.- Realización y difusión de una guía de legislación igualitaria. 3.3.- Elaborar una guía de comunicación no sexista para medios de comunicación locales.	- Área de Igualdad y comunicación. - Área de Igualdad y comunicación. - Área de Igualdad.	- Área de participación social y representantes del movimiento asociativo local. - Área de participación social y representantes del movimiento asociativo local. - Área de comunicación.



O. Estratégico 1

Garantizar las condiciones internas necesarias para la implantación de la igualdad y la erradicación de la Violencia de Género en las políticas de la administración local.

MEDIDAS	✓ 1.1.- Fomentar la formación continua en materia de igualdad y violencia de género de los/as profesionales y agentes sociales implicados en la atención a las mujeres víctimas y sus hijas/os. ✓ 1.2.- Proponer la inclusión el ámbito educativo como firmante del Protocolo Local contra violencia de Género. ✓ 1.3.- Establecer los mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas por los organismos implicados en la atención a las víctimas de violencia de género. ✓ 1.4.- Garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, facilitando su autonomía, su seguridad y su inserción socio-laboral. ✓ 1.5.- Informar y sensibilizar a los trabajadores de la administración local sobre la erradicación de prácticas sexistas y acoso sexual en el trabajo. ✓ 1.6.- Programar y realizar actividades de información sensibilización y prevención de las desigualdades sociales y contra la violencia de género favoreciendo los espacios de reflexión y de acción a toda la población.
---------	--

O. Estratégico 2

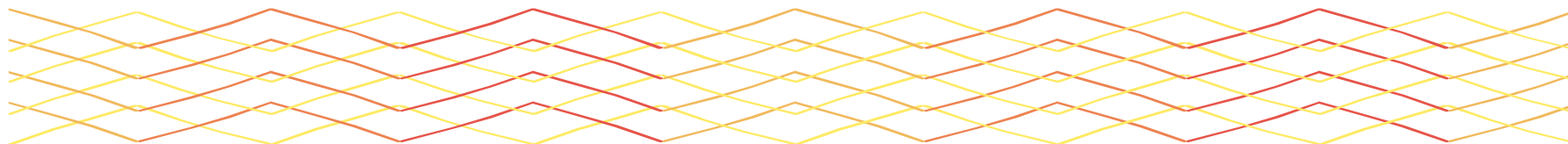
Promover el desarrollo de una sociedad igualitaria introduciendo la perspectiva de género en las políticas relacionadas con urbanismo, consumo, medioambiente, seguridad ciudadana y servicios sociales, garantizando el acceso de las mujeres a los bienes y servicios en condiciones de igualdad.

MEDIDAS	✓ 2.1.- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación entre los Servicios Sociales, urbanismo, consumo, medioambiente, seguridad ciudadana y el Centro de la Mujer para incorporar la perspectiva de género en las planificaciones e intervenciones de esta área. ✓ 2.2.-Elaborar un diagnóstico previo con perspectiva de género de la situación urbanística y social que contemple las condiciones medioambientales, accesibilidad, seguridad ciudadana y servicios comunitarios de la localidad. ✓ 2.3.- Incluir la perspectiva de género en los programas de diseño de ciudad, basado en diagnóstico urbanístico y social previo.
---------	---

O. Estratégico 3

Incrementar la presencia femenina en los órganos de decisión política de igualdad social de la localidad.

MEDIDAS	✓ 3.1.-Visibilizar y fomentar el reconocimiento social de las aportaciones de mujeres importantes en todos los ámbitos. ✓ 3.2.- Fomentar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del voluntariado social. ✓ 3.3.-Incluir la perspectiva de género en los proyectos locales de cooperación al desarrollo.
---------	---





8

8.5. b. MEDIDAS DE ACTUACIÓN: Responsabilidad e implicación de Áreas y Organismos.

V. ÁREA DE IGUALDAD SOCIAL Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

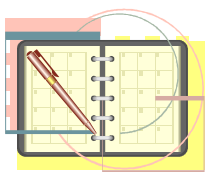
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 1 Garantizar las condiciones internas necesarias para la implantación de la igualdad y la erradicación de la Violencia de Género en las políticas de la administración local.	1.1.- Fomentar la formación continua en materia de igualdad y violencia de género de los/as profesionales y agentes sociales implicados en la atención a las mujeres víctimas y sus hijas/os. 1.2.- Conseguir la inclusión el ámbito educativo como firmante del Protocolo Local contra violencia de Género. 1.3.- Establecer los mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas por los organismos implicados en la atención a las víctimas de violencia de género. 1.4.- Garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, facilitando su autonomía, su seguridad y su inserción socio-laboral. 1.5.- Informar y sensibilizar a los trabajadores de la administración local sobre la erradicación de prácticas sexistas y acoso sexual en el trabajo.	- Área de Igualdad. - Área de Igualdad. - Alcaldía - Área de Igualdad. - Área de Igualdad.	- Organismos firmantes del Protocolo local contra la Violencia de Género. - Concejalía de educación y representantes y Consejos escolares. -Organismos firmantes del Protocolo Local contra la Violencia de género -Organismos firmantes del Protocolo Local contra la Violencia de género. - Concejalía de personal y Comité de Empresa.

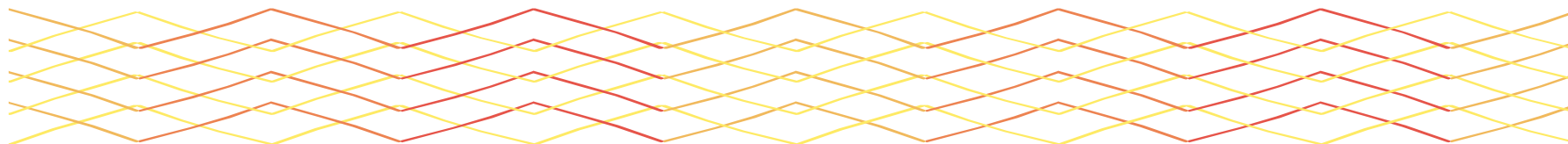
PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	ÁREAS RESPONSABLES	ÁREAS Y ORGANISMOS IMPLICADOS
O. Estratégico 3 Incrementar la presencia femenina en los órganos de decisión política de igualdad social de la localidad.	3.1.-Visibilizar y fomentar el reconocimiento social de las aportaciones de mujeres importantes en todos los ámbitos. 3.2.- Fomentar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del voluntariado social. 3.3.-Incluir la perspectiva de género en los proyectos locales de cooperación al desarrollo.	-Área de Igualdad. -Área de Igualdad. - Servicios sociales	- Todas las áreas municipales - Áreas de Servicios sociales y juventud. - Área de Igualdad.







9

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En el desarrollo de todo el Plan de Igualdad será fundamental llevar a cabo acciones de seguimiento y evaluación, tanto de carácter cuantitativo, como cualitativo, a través de la definición de un sistema de indicadores con enfoque de género (desagregados por sexo).

Las fases de seguimiento y evaluación tienen como objetivo comprobar la adecuación del ritmo de las acciones definidas, corregir las desviaciones que se puedan producir, así como medir el impacto de género deseado y neutralizar las acciones no apropiadas a los objetivos contemplados en el Plan.

Los principios básicos por los que se regirá la realización del seguimiento y la evaluación de todo el desarrollo del Plan serán los siguientes:

- Participación efectiva de todas las áreas municipales.
- Elaboración de un sistema de recogida de datos estadísticos.
- Obtención periódica de datos estadísticos desagregados por sexo.
- Diseño de indicadores de género para cada medida contemplada en el Plan.
- Realización de informe periódicos transversales de género por y para la Comisión Técnica de Igualdad.





El organismo encargado de velar por el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Técnica de Igualdad que deberá tener en cuenta:

- ⇒ La Planificación de actividades acordes a las medidas programadas.
- ⇒ La definición de los indicadores de género congruentes con la actividad desarrollada.
- ⇒ La realización de un seguimiento trimestral de todas las actuaciones desarrolladas.

9.1.-FICHA RESUMEN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN INTERMEDIA	EVALUACIÓN FINAL
¿CUÁNDO?	Continuamente durante toda la duración del plan	Trimestralmente	Una vez, al finalizar el plan
¿QUÉ?	La eficiencia, uso de las medidas aplicadas, de los resultados, etc.	La eficacia, pertinencia y el impacto real, de la realización del Plan	El impacto a medio- largo plazo, logros adaptación a problemas, etc.



	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN INTERMEDIA	EVALUACIÓN FINAL
¿QUIÉN?	Todo el personal implicado en la realización del plan	La Comisión Técnica de Igualdad	La Comisión Técnica de Igualdad y los responsables técnicos de cada área.
¿PARA QUIÉN?	La Comisión Técnica de Igualdad.	La Comisión Técnica de Igualdad y los agentes sociales.	Todo el personal interno y la población.
¿PARA QUÉ?	Para mejorar y modificar lo necesario	Para retroalimentar las actuaciones y prever cambios y nuevas estrategias planes y estrategias.	Para definir objetivos, ejes estratégicos y medidas futuras.
¿CÓMO?	Documentos internos de área (memorias, informes, actas de reuniones, etc.)	Documentos internos y externos de áreas y de la Comisión Técnica de Igualdad, (estudios, informes y estadísticas desagregadas por sexo)	Documentos internos y externos y Memoria final estadísticas, informes de evaluación del impacto de género).



9.2.1.-DISEÑO ORIENTATIVO DE INDICADORES DE GÉNERO

I. ÁREA DE ORGANIZACIÓN INTERNA/PERSONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 1 Incorporar el enfoque de Género en las políticas y acciones en la organización interna del personal de la administración municipal.	1.1.- Adopción por el Pleno del Ayuntamiento de la decisión política sobre la política de igualdad que desarrollará el Ayuntamiento y la integración de la perspectiva de género en la gestión pública municipal. 1.2.- Creación de la Comisión Técnica de Igualdad de Género para facilitar el seguimiento del desarrollo del compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.	-¿El compromiso con la igualdad de oportunidades ha sido tomado en el Pleno Municipal del Ayuntamiento? -¿El compromiso con la igualdad de oportunidades vincula a todas las concejalías y a todos los equipos técnicos? -¿Se ha creado la Comisión Técnica de igualdad para facilitar el seguimiento del desarrollo del compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres? -¿La Concejalía de Igualdad participa en la Junta de Gobierno Local para tutelar el cumplimiento del objetivo de igualdad? -¿La Alcaldía informa de manera explícita a todas las concejalías, responsables políticos y equipos técnicos del acuerdo adoptado en el Pleno sobre el compromiso con la igualdad, para que lo incorporen en su quehacer diario?	- Convocatoria y celebración del Pleno. - Nº de acuerdos adoptados. -Nº de compromisos adquiridos por áreas - Calendario de actuación y estructura organizativa y competencial de la Comisión Técnica de Igualdad de Género. - Nº de asistencias y acuerdos adoptados. - Nº de informaciones.

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
	1.3.- Elaborar y realizar un Plan de Formación continua en enfoque integrado de género dirigido al equipo técnico y político de cada área de intervención y concejalías.	-¿La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres aparece de manera explícita entre los objetivos generales del Plan del Trabajo anual del Ayuntamiento? -¿Los avances de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se recogen en la memoria anual del Ayuntamiento. ? -¿Se revisan los objetivos específicos de cada área de trabajo, cuantificando su contribución a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? - ¿Se identifican las necesidades de recursos para cumplir con el objetivo de Igualdad. ? -¿Se redistribuyen y reasignan recursos humanos, económicos y técnicos en función de las necesidades de igualdad derivadas del compromiso establecido en el Pleno? -¿Se promueve la igualdad en la gestión de los servicios en todas las áreas municipales? -¿Se realizan acciones formativas de igualdad, dirigidas a mejorar desequilibrios de género detectados en todas las áreas municipales? -¿Se identifican los prejuicios o estereotipos de género en los grupos? - ¿Se utilizan manuales o guías de igualdad en los programas de formación?	- Nº de objetivos. - Datos estadísticos desagregados por sexo. - Nº de revisiones. - Datos estadísticos por sexo. - Nº de recursos establecidos. - Nº de actuaciones. - Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes por sexo. -Resultados desagregados por sexo. - Nº de guías.

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Migelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
	1.4.- Revisar que el lenguaje de las publicaciones, los documentos administrativos y medios de comunicación del Ayuntamiento y aplicar un lenguaje no sexista. 1.5.- Elaborar informes de diagnóstico y de impacto de género que nos permitan conocer la situación real de la mujer y el impacto de género provocado por las medidas y las acciones de igualdad adoptadas por el Ayuntamiento.	-¿Se incluyen acciones dirigidas a revisar los desequilibrios de género detectados en el uso del lenguaje en todos los servicios? -¿Se desarrollan programas y actividades formativas sobre el uso del lenguaje no sexista en todas áreas o departamentos del ayuntamiento? - En toda la información publicada o difundida desde el Ayuntamiento ¿se utiliza un lenguaje verbal y visual no sexista? -¿Se elaboran informes diagnóstico y de impacto de género de las actuaciones programadas desagregadas por sexo? - ¿Se analizan los resultados obtenidos de los informes para la adopción de acciones futuras?	- Nº de documentos revisados. -Nº de actuaciones realizadas. -Nº de ámbitos de actuación. -Nº de participantes. -Nº de documentos informativos revisados. - Nº de informes. - Resultados analizados desagregados por sexo que se desprendan de los informes.
O. Estratégico 2 Garantizar la presencia del principio de igualdad en el funcionamiento general del ayuntamiento.	2.1.- Garantizar la existencia del servicio técnico de igualdad municipal (Centro de la Mujer). 2.2.- Aplicar el enfoque integrado de género en el Convenio colectivo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento.	- ¿El Centro de la Mujer cuenta con dotación de personal técnico, recursos materiales e infraestructura suficiente? - ¿Cuenta el área de Igualdad con una partida presupuestaria propia? -¿Se contempla la aplicación del enfoque de género en la elaboración y aplicación de los convenios colectivos del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento?	- Existencia y funcionamiento del Servicio. - Cantidad destinada. -Nº de cláusulas en las que se aplica el enfoque de género.

PLAN DE IGUALDAD

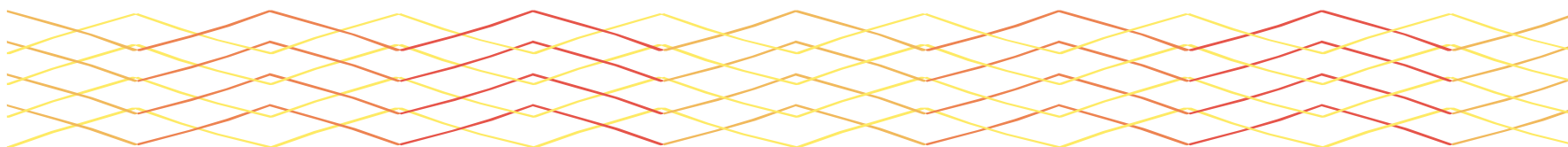
Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
	2.3.- Incluir en la página web contenidos e informaciones específicas de Igualdad. 2.4.-Incluir en las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la función pública local, temas relacionados con la igualdad y el género. 2.5.-Difundir los objetivos y contenidos del presente Plan de Igualdad entre la plantilla del personal laboral y funcionario municipal. 2.6.-Elaborar e implantar un sistema de seguimiento anual y evaluación del presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento.	¿Se contempla la no discriminación salarial a igual de trabajo? ¿Se fomenta el empoderamiento de la mujer a través del acceso a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones con el hombre? ¿Se contemplan medidas de conciliación de vida familiar y laboral? -¿La información y contenidos incluidos en la página Web son supervisados por el personal técnico especializado en igualdad? -¿Se respeta en todas las convocatorias públicas de empleo la inclusión de un temario relativo a la Igualdad de Género? -¿La difusión del Plan de Igualdad se hace extensivo a todo el personal político, laboral y funcionario del Ayuntamiento? -¿Se ha elaborado un sistema de evaluación continua del Plan con enfoque de género?	- Datos salariales desagregados por sexo. - Nº de mujeres promocionadas. - Nº de medidas y recursos. -Nº de informaciones. -Nº de visitas a dichas informaciones. - Nº de convocatorias. - Nº de temas. - Nº de informaciones difundidas. - Existencia del sistema de seguimiento y evaluación continua con enfoque de género.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 3 Promover la participación de hombres y mujeres en los equipos de trabajo, en todas las fases de la gestión municipal.	3.1.- Garantizar el cumplimiento de una composición paritaria de los grupos políticos y del equipo de gobierno municipales, según lo establecido la Ley de Igualdad 3/07. 3.2.- Garantizar el cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades en el acceso a los puestos de responsabilidad de los/las empleados/as públicos locales.	-¿Se vela por el cumplimiento de la Igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en todos los procesos de acceso y promoción en el empleo local.	- Nº de concejales y concejalas. - Nº de hombre y mujeres en la Junta Local Municipal - Datos estadísticos desagregados por sexo.





9.2.2.--DISEÑO ORIENTATIVO DE INDICADORES DE GÉNERO

II. ÁREA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

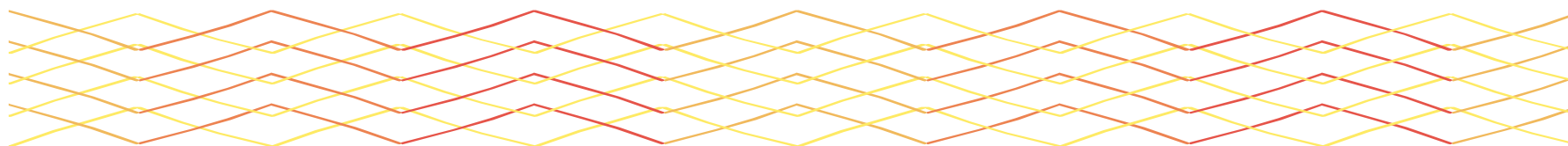
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 1 Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos municipales de las áreas empleo, formación, promoción y desarrollo local.	1.1.- Planificar y realizar reuniones de coordinación entre los responsables políticos y técnicos de las áreas Empleo y Formación, Promoción y desarrollo. 1.2.-Incluir un módulo formativo de Igualdad de género para el personal técnico responsables de la áreas implicadas 1.3.-Incluir en la programación anual de cada una de las áreas implicadas, objetivos, actividades e indicadores de evaluación con enfoque de género.	-¿Se realiza un diagnóstico de las necesidades y demandas de las mujeres en la planificación de estos servicios? -¿La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres aparece de manera explícita entre los objetivos generales del Plan del Trabajo anual a desarrollar desde estas áreas? -¿Los avances de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se recogen en la memoria anual de estos servicios? ¿Se ha realizado el programa de formación en igualdad para técnicos responsables de estos servicios? -¿Se identifican las necesidades de recursos para cumplir con el objetivo de Igualdad. ? -¿Se revisan los objetivos específicos de cada área de trabajo, cuantificando su contribución a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? -¿Se redistribuyen y reasignan recursos humanos y económicos en función de las necesidades de igualdad detectadas?	- Nº de reuniones. - Nº de diagnósticos realizados - Nº de actuaciones y proyectos coordinados. - Nº de objetivos programados en el Plan. - Datos estadísticos desagregados por sexo - Elaboración e impartición del módulo formativo. - Nº de asistentes por sexo. - Estadística de necesidades detectadas. - Nº de documentos revisados y evaluados. - Presupuesto destinado. - Nº de personas asignadas a estas funciones.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 2 Impulsar y mejorar la presencia y participación de las mujeres en la formación ocupacional y el ámbito laboral.	2.1.- Implementar programas específicos que promuevan el acceso e inserción al empleo y la formación laboral de las mujeres con mayores dificultades.	- ¿Se aplica la perspectiva de género en toda la actuación? - ¿La atención se adecua a las necesidades de la usuaria? - ¿Se les facilita las herramientas necesarias para una mayor autonomía?	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes. - Grado de inserción.
	2.2.- Promover la formación ocupacional y la formación continua de las trabajadoras para facilitar su incorporación y permanencia en el mercado laboral.	- ¿Transmitimos bien la importancia de la formación? - ¿Se les hace saber que es el primer paso para acceder a un empleo de calidad?	- Nº de acciones formativas realizadas. - Nº de participantes. - Valoración de contratos laborales conseguidos.
	2.3.- Aplicar la perspectiva de género en las medidas de apoyo , promovidas por el ayuntamiento, para la creación de empresas .	- ¿Se ha incorporado el enfoque de género en las medidas de apoyo locales para la creación de empresas?	- Nº de medidas.
	2.4.- Informar, orientar y asesorar para la búsqueda de empleo y la creación de empresas aplicando la perspectiva de género.	- ¿Se fomenta entre las mujeres la cultura empresarial? - ¿Se les informa de todos los recursos públicos y privados de los que puede disponer?	- Nº de actuaciones. - Nº de personas atendidas por sexo. - Nº y tipo de informaciones por sexo.
	2.5.- Informar, asesorar y fomentar la implantación de los planes de igualdad en las empresas locales .	- ¿Existe un programa de información para la implantación del Plan de Igualdad en la empresa?	- Nº de actuaciones. - Nº y tipo de empresas participantes.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 3 Impulsar medidas y recursos municipales para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	3.1.- Adaptar los horarios de los servicios públicos de atención a la infancia en horarios que permitan la conciliación de vida familiar y laboral de la población. 3.2.- Garantizar el funcionamiento de servicios o recursos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Servicio Kanguras, Escuela de Verano, aulas matinales en los Centros Escolares...) 3.3.- Realizar actividades específicas de sensibilización sobre corresponsabilidad en el ámbito doméstico. 3.4.- Premiar iniciativas empresariales que adopten medidas reales de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.	-¿Se realiza un diagnóstico de las necesidades y demandas de las mujeres en la planificación de servicios de conciliación de personal y laboral? -¿Se facilitan servicios de atención y cuidado a personas dependientes para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres? -¿Se realizan acciones de sensibilización al empresariado, trabajadoras/es, representantes sindicales y medios de comunicación para promover un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y laborales? -¿Se informa al empresario de las ventajas de implantar medidas de conciliación? - ¿Existen iniciativas públicas locales para premiar o incentivar la adopción de medidas y recursos en la empresa, para la conciliación de vida personal y laboral?	- Datos estadísticos de las necesidades detectadas desagregados por sexo. - Nº de servicios - Nº de plazas ofertadas. - Incremento de la franja horaria. - Nº de acciones. - Nº de participantes por sexo. - Nº y tipo de acciones divulgativas. - Nº de acciones informativas. - Nº de premios e incentivos - Nº Empresas participantes.





9.2.3.--DISEÑO ORIENTATIVO DE INDICADORES DE GÉNERO

ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA, SALUD Y DEPORTE

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 1 Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan en recursos educativos, culturales, de salud y deportivos.	1.1.-Planificar y realizar reuniones de coordinación entre los responsables políticos y técnicos de las áreas implicadas. 1.2.-Incluir un módulo formativo de Igualdad de género para el personal técnico responsables de la áreas de educación, cultura, salud y deporte. 1.3.-Incluir en la programación anual de cada una de las áreas implicadas, objetivos, actividades e indicadores de evaluación con enfoque de género. 1.4.- Incluir la perspectiva de género en los programas de salud laboral del Ayuntamiento.	- ¿Se diagnostican los prejuicios o estereotipos sexistas en los equipos de coordinación? -¿Se planifica un programa el de coordinación en base a los diagnósticos previos? - ¿Se coordina y planifica la realización del módulo formativo en igualdad? -¿Se aplica el enfoque de género en la elaboración y evaluación de los programas anuales? -¿Se realizan acciones de sensibilización sobre derechos reproductivos? -¿Se realizan talleres de información/educación sexual no sexista? -¿Se realizan actividades de prevención de ETS y VIH-SIDA dirigidos a mujeres?	- Elaboración del diagnóstico. - Nº de reuniones. - Nº de asistentes por área. - Elaboración de la Planificación - Nº de personas formadas por sexo y área. -Nº de actividades realizadas con enfoque de género. -Evaluación estadística desagregada por sexo. -Nº de actuaciones. -Nº de participantes por sexo. - Nº de talleres y participantes por sexo. - Nº de actividades y participantes.

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 2 Promover los valores igualitarios en todas las actuaciones educativas, culturales, de salud y deportivas del municipio.	2.1.- Recopilación y difusión a través de la biblioteca municipal de material bibliográfico no sexista y de promoción de la igualdad.	- ¿Existe material bibliográfico específico sobre la Igualdad de género actualizado?	- Nº de ejemplares. - Nº de préstamos y consultas.
	2.2.- Fomentar la participación femenina en actividades artísticas y culturales , así como apoyar y visibilizar las creaciones artísticas y culturales de las mujeres.	-¿Se fomenta la participación femenina en actividades culturales y artísticas teniendo en cuenta los intereses y preferencias de las mujeres? -¿Se utilizan instrumentos de apoyo, seguimiento y visibilización de las producciones culturales y artísticas femeninas?	- Nº de actividades. - Nº de participantes. - Nº de instrumentos y acciones. - Nº de participantes.
	2.3.- Organizar actividades culturales, artísticas y de ocio para infancia y juventud local , que promuevan la igualdad entre ambos sexos.	-¿Se organizan y revisan los objetivos específicos y las acciones de esta área, cuantificando su contribución a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?	- Nº de objetivos y acciones programadas.
	2.4.- Incluir un módulo de Igualdad en la formación para los/las monitores/as de actividades y Escuelas deportivas municipales.	-¿Se realiza la formación en igualdad dirigida al personal encargado de las actividades deportivas?	- Nº personas formadas por sexo.
	2.5.- Promover la igualdad de oportunidades en las actividades deportivas organizadas por el Consejo Municipal de Deportes.	-¿Se aplica el enfoque de género en la gestión y organización de las actividades deportivas?	- Datos estadísticos desagregados por sexo.

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
	2.6.- Seguir realizando la jornada anual de Mujer y Deporte. 2.7.- Promocionar y fomentar la práctica deportiva y hábitos de vida saludable.	-¿Se realiza una jornada para visibilizar y fomentar el deporte femenino? -¿Se realizan campañas para promocionar y fomentar el deporte y hábitos de vida saludable con enfoque de género?	- Celebración de la Jornada. - Nº de participantes. -Nº de campañas organizadas. -Nº de participantes por sexo.
O. Estratégico 3 Difundir y formar al ámbito educativo sobre derechos y recursos pedagógicos igualitarios.	3.1.- Coordinar y desarrollar con los centros educativos de la localidad un programa anual de formación en Igualdad de Género dirigido al alumnado, profesorado y AMPAS. 3.2.- Exigir a las autoridades educativas la existencia de la figura del Agente de Igualdad en todos los centros docentes y Consejos escolares de la localidad. 3.3.- Apoyar técnica y económicamente la realización de otros proyectos de educación en igualdad para la ciudadanía.	-¿Existe un Plan de Formación en Igualdad coordinado con los centros educativos? -¿Se realizan acciones o materiales de sensibilización dirigidos a modificar los roles y estereotipos en el ámbito familiar y en la comunidad educativa? - ¿Se propone y exige la existencia del agente de igualdad en los centros educativos? - ¿Existe un programa de apoyo técnico y económico de educación en igualdad para la ciudadanía?	- Nº de reuniones. - Nº de Centros y AMPAS participantes. - Nº de actividades - Nº de participantes por sexo por actividad. -Existencia del/a Agente de Igualdad por Centro. - Nº de proyectos presentados. - Nº de proyectos en los que se ha intervenido - Nº de subvenciones solicitadas. - Nº de subvenciones concedidas. - Partida económica destinada.



9.2..4.-DISEÑO ORIENTATIVO DE INDICADODRES DE GÉNERO

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIOCOMUNITARIA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 1 Impulsar la Incorporación de la perspectiva de género en los medios de comunicación y las estructuras de participación ciudadana locales.	1.1.- Apoyar técnicamente la inclusión de la perspectiva de género en las propuestas y actuaciones que se realicen desde los medios de comunicación y el movimiento asociativo local. 1.2.- Realizar talleres de formación sobre igualdad y transversalidad de género dirigido a responsables de los medios de comunicación y representantes del movimiento asociativo local .	- ¿Se realizan acciones de apoyo técnico e in en materia de igualdad y enfoque de género? -¿Se incluyen de acciones de formación en igualdad, dirigidas a mejorar los conocimientos de género de los responsables del área?	-Nº de acciones de apoyo técnico . -Nº de reuniones mantenidas -Nº de talleres realizados. -Nº de asistentes por sexo.
O. Estratégico 2 Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres fomentando la colaboración y	2.1.- Organización de jornadas y/o congresos de por la igualdad , donde se puedan compartir e intercambiar experiencias con las asociaciones de otros municipios. 2.2.- Realizar cursos de formación en comunicación no sexista a profesionales de los medios de comunicación.	- ¿Se realiza un diagnóstico de las necesidades y demandas de las asociaciones de mujeres? - ¿Se realizan otras acciones destinadas a promover el asociacionismo de las mujeres favoreciendo la organización del debate? - ¿Se garantiza la formación en igualdad de género y comunicación no sexista a los profesionales de la comunicación?	-Realización de jornadas y congresos sobre igualdad. -Nº de asociaciones y participantes. - Nº de acciones - Nº de participantes. -Realización de cursos. -Nº de profesionales formados por sexo.

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
cooperación con el movimiento asociativo local y fortalecer el asociacionismo de género.	2.4.- Establecer un calendario anual de fechas conmemorativas de por la igualdad de género (8 de marzo, 13 de octubre, 25 de noviembre....). 2.5.- Realizar convocatorias de subvenciones dirigidas a las asociaciones locales para el desarrollo de programas y actividades de igualdad.	-¿Se ha elaborado un calendario que recoja las fechas más significativas en pro de la igualdad? - ¿Existe información actualizada sobre asociaciones de mujeres locales? - ¿El Ayuntamiento apoya a las asociaciones de mujeres a través de una línea de colaboración específica?	-Elaboración del calendario. -Nº de actos. -Nº de asistentes por sexo. -Elaboración y publicación de las convocatorias. - Nº de subvenciones convocadas. - Nº de asociaciones solicitantes. -Nº de subvenciones concedidas.
O. Estratégico 3 Difundir la legislación sobre Igualdad de Género y promover su aplicación en todos los colectivos sociales de la localidad	3.1.- Desarrollar charlas, conferencias y campañas de difusión de la legislación de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres. 3.2.- Realización y difusión de una guía de legislación igualitaria. 3.3.- Elaborar una guía de comunicación no sexista para medios de comunicación.	- ¿Se pide colaboración para el desarrollo del programa de trabajo a asociaciones y otras entidades que promueven la igualdad? -¿Se difunden acciones o materiales de sensibilización dirigidos a modificar los roles y estereotipos dirigidos a la comunidad? - ¿Se elaboran materiales didácticos para la comunicación no sexista?	-Nº de actividades. -Nº de asistentes por sexo. - Elaboración de la Guía. - Nº de ejemplares editados. -Elaboración de la Guía. -Nº de guías editadas.



9.2.5.--DISEÑO ORIENTATIVO DE INDICADORES DE GÉNERO

ÁREA DE IGUALDAD SOCIAL Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

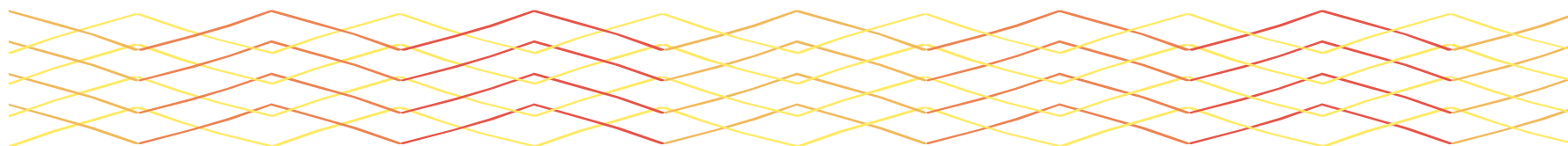
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
O. Estratégico 1 Garantizar las condiciones internas necesarias para la implantación de la igualdad social y la erradicación de la Violencia de Género en las políticas y acciones de la administración local.	1.1.- Fomentar la formación continua en materia de igualdad y violencia de género de los/as profesionales y agentes sociales implicados en la atención a las mujeres víctimas y sus hijas/os. 1.2.- Conseguir la inclusión del ámbito educativo como firmante del Protocolo Local contra violencia de Género. 1.3.-Establecer, mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones en la atención a las víctimas de violencia de género. 1.4.- Garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, facilitando su autonomía, su seguridad y su inserción socio-laboral.	-¿Se realizan acciones formativas en igualdad y violencia de género dirigidas a las fuerzas de seguridad firmantes del protocolo Local contra la Violencia de Género? - ¿Está incluido el ámbito educativo Como firmante del Protocolo Local contra la Violencia de Género? - ¿Existe un calendario de coordinación, seguimiento y evaluación del Protocolo Local contra la Violencia de Género? - ¿Se les ha informado adecuadamente de los recursos y derechos que les asisten? - ¿El conocimiento de sus derechos, ha favorecido el empoderamiento de estas mujeres? .-¿Se ha conseguido una mayor autonomía de las mujeres y una mayor participación social?	- Nº de acciones formativas. - Nº de participantes por sexo. - Aprobación de la propuesta - Firma del Protocolo. - Nº de reuniones. - Nº de organismos participantes. - Nº de mujeres atendidas. - Nº de actuaciones específicas realizadas. - Datos estadísticos desagregados por sexo

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Migelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
	1.5.- Informar y sensibilizar a los trabajadores/as de la administración local sobre la erradicación de prácticas sexistas y acoso sexual en el trabajo. 1.6.- Programar actividades de sensibilización y prevención de las desigualdades y contra la violencia de género en espacios de reflexión y de acción para la población.	- ¿Se han programado acciones informativas sobre la erradicación del acoso sexual en el trabajo? - ¿Se han evitado situaciones de acoso sexual laboral? - ¿Se ha establecido un programa de sensibilización y prevención contra la desigualdad y la violencia de Género dirigido a la ciudadanía?	- Nº de acciones realizadas. - Nº de trabajadores/as participantes por sexo. - Nº de denuncias por acoso laboral. - Nº de actuaciones. - Datos de participación desagregados por sexo.
O. Estratégico 2 Promover el desarrollo de una sociedad igualitaria introduciendo la perspectiva de género, en las políticas relacionadas con urbanismo, consumo, medioambiente, seguridad ciudadana y servicios sociales, garantizando el acceso de las mujeres a los bienes y servicios en condiciones de igualdad.	2.1.- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación entre los Servicios Sociales, urbanismo, consumo, medioambiente, seguridad ciudadana y el Centro de la Mujer para incorporar la perspectiva de género en las planificaciones e intervenciones de esta área.	- ¿Existe una buena relación de coordinación entre los agentes implicados en el seguimiento y evaluación para la aplicación del enfoque de género en sus actuaciones?	- Datos estadísticos desagregados por sexo.



PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Miguelturra



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUALITATIVOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS
	2.2.- Elaborar un diagnóstico previo con enfoque de género de la situación urbanística y social que contemple las condiciones medioambientales, accesibilidad, seguridad ciudadana y servicios comunitarios de la localidad.	- ¿Se ha realizado un diagnóstico previo con enfoque de género para la planificación y ejecución de actuaciones urbanísticas y sociales?	- Resultados del diagnóstico.
O. Estratégico 3 Incrementar la presencia femenina en los órganos de decisión política de igualdad social de la localidad.	3.1.- Visibilizar y fomentar el reconocimiento social de las aportaciones de mujeres importantes en todos los ámbitos. 3.2.- Fomentar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del voluntariado social . 3.3.- Incluir la perspectiva de género en los proyectos locales de cooperación al desarrollo .	- ¿Se fomenta el reconocimiento social de las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los ámbitos? - ¿Se desarrollan programas formativos con enfoque de género en el ámbito del voluntariado social? - ¿Se ha incluido el enfoque de género en la elaboración, planificación y ejecución de los proyectos locales de cooperación al desarrollo?	- Nº de actuaciones realizadas. - Nº de acciones formativas. - Nº de participantes por sexo. - Nº de proyectos en los que se ha incluido la perspectiva de género.



10

CALENDARIO

El Plan de Igualdad tendrá **carácter trianual (2013-2015)** y el órgano encargado de coordinar la temporalización de las medidas y acciones programadas será la **Comisión Técnica de Igualdad**

11

PRESUPUESTO

En el Presupuesto Municipal anual se fijará una **partida presupuestaria específica** para la realización del Plan de Igualdad.





12

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción Positiva:

Propuesta de actuación política, de carácter temporal, dirigida a favorecer a un colectivo que se encuentra en posición de desigualdad y desventaja comparativa respecto de otro colectivo.

Análisis o perspectiva de género:

Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente

Datos desagregados por sexo:

Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

Discriminación:

Trato desfavorable (que provoca exclusión, anulación u ocultación) dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación de género:

Trato desfavorable –que provoca exclusión, anulación u ocultación – en base al componente cultural de ser hombre o ser mujer.



Enfoque Integrado de Género:

Método de trabajo basado en la perspectiva de género aplicada a todos los ámbitos de la vida, y en todos los momentos y fases de actuación. Se conoce también como Mainstreaming de Género.

Estereotipo:

Idea predeterminada o creencia por la que se adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, etc.).

Evaluación del impacto de género:

Examen que se realiza a las propuestas políticas para analizar si afectarán a las condiciones de vida de las mujeres de forma diferente que a la de los hombres, con el objeto de fomentar la igualdad real, equiparando las posiciones entre hombres y mujeres.

Género:

Condición social –por oposición a la condición biológica– que establece el comportamiento y actitudes que se consideran apropiadas y que son diferentes para hombres y mujeres, que han sido aprendidas y evolucionan con el tiempo y el contexto cultural.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de Género:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones que significa la aceptación de los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, se valoran y potencian por igual las conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.



Indicador de Género:

Herramienta que sirve para medir los hechos observables que dan cuenta de la situación y posición de mujeres y hombres.

Integración de la igualdad de oportunidades:

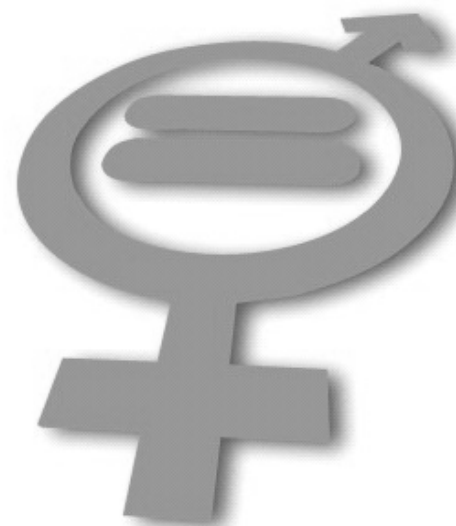
Acción de tener en cuenta de forma sistemática las situaciones, expectativas y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en todas las actuaciones políticas, durante la planificación, la gestión y la evaluación, con el objeto de promover la igualdad real.

Lenguaje sexista:

Lenguaje que se utiliza desde la perspectiva de una realidad que excluye, minusvalora y oculta las aportaciones de una parte de la población por razón de su sexo.

Mainstreaming de género:

Constituye un modo de trabajo que integra la perspectiva de género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida humana y en las esferas públicas y privadas.



MIGUELTURRA
ayuntamiento