

III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE ELDA

2022 - 2026



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.....	2
1.2. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL... ..	3
2. DEFINICIÓN DE PLAN DE IGUALDAD	8
3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....	8
3.1. MARCO NORMATIVO.....	8
3.1.1. PERSPECTIVA INTERNACIONAL.....	8
3.1.2. ÁMBITO EUROPEO	12
3.1.3. ORDENAMIENTO JURÍDICO ESTATAL.....	15
3.1.4. MARCO AUTONÓMICO Y LOCAL.....	17
3.1. MARCO CONCEPTUAL.....	18
4. FINALIDAD DEL III PLAN DE IGUALDAD	21
5. POBLACIÓN DESTINATARIA.....	21
6. PERIODO DE VIGENCIA Y PRESUPUESTO	22
7. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD	22
8. OBJETIVOS.....	25
8.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	25
8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE ÁREA.....	25
9. ACCIONES	28
9.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	28
9.2. ÁREA DE EMPODERAMIENTO	40

9.3. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO.....	51
9.4. ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE.....	58
9.5. ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.....	73
9.6. ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL.....	78
9.7. ÁREA DE PREVENCIÓN O ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	82
9.8. ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO.....	95
10. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	98
10.1. EVALUACIÓN DEL III PLAN MUNICIPAL	98
10.2 SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL.....	98
11. CRONOLOGÍA.....	99
12. ANEXOS	102
12.1. FICHA ACCIONES	102



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



1. INTRODUCCIÓN:

A lo largo de la historia, las mujeres y los hombres han mantenido relaciones desiguales y jerarquizadas en las cuales el poder se ha articulado porque la posición de las mujeres siempre ha sido inferior.

El ejercicio y mantenimiento de este poder, corresponde al sistema patriarcal, en la actualidad todavía se mantiene vigente en cuestiones tan importantes como las diferencias salariales, los trabajos domésticos, la responsabilidad en la atención a la dependencia y un largo etc.

El esfuerzo de muchas mujeres, que a lo largo de la historia han trabajado para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ha permitido que se modifiquen, e incluso se creen nuevas formas de relación más equilibradas y justas. Pero, a pesar de los éxitos conseguidos en la consecución de sociedades más igualitarias, es de debido cumplimiento, para instancias de los poderes públicos, corregir las discriminaciones y las desigualdades que aún hoy, en el siglo XXI, sufren las mujeres.

Con este objetivo nace el III Plan Municipal de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Elda 2022-2026. Con este Plan, el Ayuntamiento de Elda quiere dar continuidad al trabajo desarrollado en torno a la igualdad, para fomentar el desarrollo de un municipio en el cual las mujeres y los hombres disfruten de las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y la consecución resulta imprescindible para conseguir una sociedad más justa y democrática. Así, pues, es con este III Plan de Igualdad que se pretende contribuir al desarrollo y profundización de la democracia para garantizar que sea efectivo el pleno derecho de la ciudadanía de Elda.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



1.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS:

El proceso de elaboración de este III Plan Municipal se ha guiado por los principios metodológicos de participación y transversalidad.

Con el fin de llevar a cabo un proceso participativo se ha consultado a las entidades sociales, agentes sociales y población en general a través de un cuestionario de percepción y valoración sobre desigualdades, sobre igualdad y usos del tiempo.

Se ha previsto expresamente que el plan sea transversal a todas las áreas de gestión del Ayuntamiento, la involucración y el compromiso con la igualdad y equidad de todas estas áreas y de las entidades y agentes destacados de la ciudad, a fin de dar cumplimiento efectivo a cada una de las medidas previstas en él.

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y procedimientos en el cauce más adecuado para cambiar situaciones de desigualdad estructural en nuestra sociedad. Ello supone poner el foco en las personas y considerarlas el eje central de toda la política pública de ámbito municipal; identificar y comparar las situaciones de partida de mujeres y hombres, observar si existen desigualdades y/o desequilibrios, y diagnosticar los factores que están en su origen y aquellos que pueden contribuir a su erradicación.

Junto con el principio de participación y transversalidad, el plan se ha concebido en base a un enfoque basado en la gestión de procesos, de manera que su desarrollo e implementación se sitúan dentro de un sistema de mejora continua que busca alcanzar resultados óptimos.

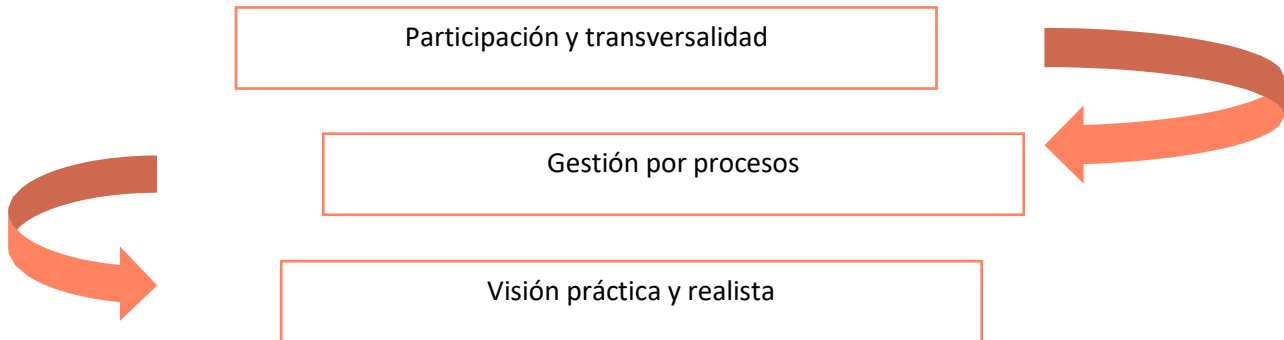
Por último, el III Plan Municipal es producto de una visión práctica y realista, pues mediante un diagnóstico participativo se han incorporado al mismo miradas diversas sobre la realidad del municipio, obteniéndose como resultado un plan factible y viable, que contiene objetivos alcanzables y medidas y actuaciones realista.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



PRINCIPIOS METODOLÓGICOS



1.2. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL III PLAN MUNICIPAL:

El III Plan Municipal se estructura en 7 áreas, que a su vez contienen 74 medidas a desarrollar en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada una de las áreas.

➤ Área 1: Perspectiva de género en la administración local:

- El propio Ayuntamiento como ejemplo de buenas prácticas

➤ Área 2: Área de empoderamiento:

- *Subárea de autonomía personal: formación, empleo y vivienda:* El empoderamiento se convierte en un factor fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cuando las mujeres están empoderadas pueden exigir sus derechos, ejercer liderazgos, tener una independencia tanto económica como social y aprovechar las oportunidades de educación y empleo para su desarrollo.

El empleo es un elemento fundamental para que las mujeres lleguen a alcanzar su autonomía económica. Para ello será necesario tener una visión integral y real que abarque tanto el trabajo productivo con remuneración económica como el que tradicionalmente han desarrollado las mujeres. La igualdad de género sólo se logrará si se reconoce el valor social y económico del trabajo gratuito de las mujeres, y se consigue un reparto equitativo entre mujeres y hombres de ambos trabajos: el productivo y el reproductivo.

Otra herramienta para fomentar su empoderamiento es facilitar a las mujeres el acceso a una vivienda digna que les permita una vida independiente y autónoma, para superar los roles y estereotipos que aún se mantienen en nuestra sociedad como es la dependencia económica de la pareja, teniendo especial consideración a mujeres que



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

sufren violencia de género, familias monoparentales, con diversidad funcional, en situación de exclusión social, etc.

- Subárea de participación y promoción del asociacionismo: La participación ciudadana en la vida del municipio, así como la interacción entre el ayuntamiento y las asociaciones es fundamental, tanto para conocer sus necesidades y problemas como para establecer las líneas de actuación de la localidad.

Dada la diversidad que existe, es importante la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de todas las asociaciones del municipio.

Es necesario recoger sus aportaciones, especialmente las de las asociaciones de mujeres, como interlocutoras para la defensa de sus intereses y promoción de la igualdad en el ámbito de actuación de la entidad local.

➤ Área 3: Área de corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo.

Las Administraciones, empresas y agentes sociales deben eliminar los estereotipos que siguen focalizando las medidas de conciliación mayoritariamente en las mujeres.

En esta área el objetivo debe ser doble: por una parte, fomentar cambios y actitudes en la población que propicien una nueva forma de concebir la conciliación y, por otra parte, fomentar la corresponsabilidad, promoviendo la distribución igualitaria del uso del tiempo entre las distintas esferas de la vida de las mujeres y hombres.

➤ Área 4: Área de cultura, educación y tiempo libre:

- *Área de cultura:* Desde una perspectiva general sobre el análisis de la situación social de las mujeres es evidente que existe una realidad cultural en la que todavía siguen estando presentes modelos y estereotipos discriminatorios. Todavía perviven demasiadas barreras que impiden el acercamiento de las mujeres a las manifestaciones culturales y artísticas.

- *Área de educación:* La educación es uno de los medios más útiles para lograr la igualdad entre los géneros. Se constituye como uno de los principales agentes de poder integrador de nuevos valores y percepciones, a través de la cual se construyen los cimientos básicos de nuestro sistema social. Educar en igualdad es condición necesaria e imprescindible para que las potencialidades individuales de mujeres y hombres sean desarrolladas. El factor educativo se convierte así en un marco básico para consolidar las bases de una convivencia pacífica, regulación positiva de conflictos, respuestas cooperativas y en igualdad de oportunidades.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



- *Área de tiempo libre*: El ocio y el tiempo libre contribuyen también al desarrollo de las personas, potenciando valores necesarios para la convivencia. Por ello se hace igualmente necesario educar en un uso adecuado del tiempo libre que tenga en cuenta las relaciones de igualdad.

Una parte importante del tiempo libre es la práctica del deporte y actividad física. Se trata de un ámbito en el que todavía existen grandes diferencias en cuanto al uso del tiempo libre destinado a la actividad física entre mujeres y hombres, así como a la representación y reconocimiento social del deporte femenino. Por tanto, incidir en esta área es fundamental para lograr la igualdad.

➤ Área 5: Área de medios de Comunicación y uso no sexista del lenguaje:

Los medios de comunicación desempeñan un papel esencial en la consecución de la igualdad de género y la promoción del papel de las mujeres en la sociedad.

Junto con los principales agentes socializadores como son la escuela y la familia, los medios de comunicación y la publicidad tienen una gran responsabilidad, tanto en cuanto al lenguaje utilizado como en la imagen pública que se transmite de las mujeres. Un tratamiento igualitario en el discurso mediático contribuye no sólo a visibilizar a las mujeres sino a fomentar la igualdad en muchos otros ámbitos. Por tanto, es necesario que el lenguaje de los medios de comunicación se haga eco de los procedimientos lingüísticos encaminados a evitar la discriminación por razón de sexo.

La intención no es otra que evitar reproducir la discriminación y contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria.

Esta área de trabajo recoge objetivos dirigidos a que los medios de comunicación utilizados contribuyen a transmitir una imagen igualitaria de hombres y mujeres, y a si vez fomenten el compromiso por la igualdad del ayuntamiento.

➤ Área 6: Área de salud e inclusión social:

- *Salud*: El estado de salud es uno de los indicadores que miden la evolución de la calidad de vida de una sociedad, la cual depende y está condicionada por las circunstancias que nos rodean y por la percepción que tenemos de tales circunstancias. Esta área aborda la salud desde una visión integral: física, psíquica y social, y desde un planteamiento interdisciplinar, teniendo en cuenta las distintas edades y momentos vitales por los que atraviesan las mujeres e incidiendo en el campo de la información, formación y



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



prevención, estando dirigida a mejorar y paliar todos aquellos problemas de salud derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad por razón de sexo.

- *Inclusión social*: Los procesos de exclusión social que se manifiestan actualmente se encuentran concentrados en determinados sectores de la población. Uno de esos sectores es el de las mujeres; un ejemplo de ello es la feminización de la pobreza. Estos procesos inciden de forma negativa en el desarrollo humano, sobre todo en los ámbitos de la familia y la sociedad.

➤ Área 7: Área de prevención y eliminación de la violencia de género:

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia dirigida a las mujeres por el hecho mismo de serlo. Al ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituyen uno de los ataques más flagrantes a los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2. de la Constitución, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

Además, la situación de violencia sobre las mujeres afecta también a los niños y las niñas así como a los y las adolescentes que se encuentran dentro de su entorno familiar. La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, adopta medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad.

➤ Área 8: Área de medioambiente, urbanismo y entorno público.

- *Medio ambiente*: Las mujeres son las principales gestoras y usuarias de los recursos naturales; esto les otorga una especial experiencia en cuanto a su ordenamiento, uso y conservación. Sin embargo, tradicionalmente no han sido tenidas en cuenta para participar en la toma de decisiones, en el diseño y gestión medioambiental.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



A la hora de poner en marcha medidas ambientales (infraestructuras, bienes y servicios) en el municipio, es preciso prever las diferencias en la repercusión que puede tener la incorporación de estas en hombres y mujeres, ya que las necesidades de las mujeres y el uso que puedan dar a dichas medidas no tienen por qué coincidir con los de los hombres.

- Urbanismo y entorno público: Desde el plan urbanístico, hasta el diseño y la distribución de los espacios y del transporte público en la ciudad, son aspectos vitales que facilitan o entorpecen la vida diaria de la población. En la vida cotidiana, las mujeres y los hombres utilizan el espacio urbano de manera diferentes, ya que son las mujeres quienes soportan, normalmente, una doble jornada laboral. Ante esta realidad, las mujeres encuentran determinadas dificultades de movilidad en aquellos espacios urbanos creados sin tener en cuenta la perspectiva de género; la movilidad por cuestiones relacionadas con la vida cotidiana: atención a familiares enfermos, compras domésticas, visitas médicas, estudios, etc. son supuestos que suelen contar con mayor presencia de mujeres.



2. DEFINICIÓN DE PLAN DE IGUALDAD:

Un plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es fruto del compromiso de un consistorio con la consecución de la igualdad y la equidad en el ámbito local. Un plan de este tipo no es un documento programático ni una mera declaración de principios, sino que constituye un marco de trabajo cotidiano que contine una serie de actuaciones y medidas prácticas cuya puesta en marcha contribuirá en el futuro, y también a corto plazo, a la disminución de las desigualdades y desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en un municipio, previamente diagnosticados.

Todo plan de igualdad debe ajustarse a la realidad del territorio en el que se pretende intervenir. Previamente a su formulación, hay que identificar las necesidades, problemas y oportunidades de mejora existentes, para definir posteriormente las prioridades a abordar y objetivos a alcanzar mediante su implementación.

3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.

3.1. MARCO NORMATIVO

3.1.1. PERSPECTIVA INTERNACIONAL.

Desde la segunda mitad del siglo pasado, un extenso conjunto de instrumentos jurídicos de ámbito internacional se ha ocupado de abordar la desigualdad histórica por razón de género que afecta de manera sistemática a las mujeres y las niñas de todo el mundo.

La **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** de 1967 y la **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** de 1979 contienen pronunciamientos decisivos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer en el marco de las Naciones Unidas.

Esta última es considerada el instrumento jurídico de mayor relevancia en materia de igualdad de género por su alcance universal y su carácter vinculante para aquellos Estados miembros que la han ratificado. En su preámbulo, afirma “que la discriminación contra la mujer viola los principios de la dignidad humana, que dificulta su participación, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



de su país, que constituyen un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de sus posibilidades para prestar servicio a su país y a la humanidad.”

El **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, cuya función es vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscitado (como es el caso de España, en 1983), ha señalado que la desigualdad de género persiste de manera generalizada con independencia del nivel de desarrollo de un país, por la existencia en distinto grado de “ideas preconcebidas acerca de la mujer, a causa de factores socioculturales que perpetúan la discriminación fundada en el sexo”. (Recomendación general nº. 3, Sexto periodo de sesiones, 1987).

Como antecedentes de estos instrumentos deben citarse la **Carta de las Naciones Unidas** (1945), la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948) y la **Convención sobre los derechos políticos de la mujer** (1952).

La Declaración Universal está basada en la dignidad y el valor de la persona humana, en el carácter irrenunciable de sus derechos fundamentales, y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres:

“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Artículo 2, inciso 1º).

La **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)**, fue creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) (E/RES/2/11, de 21 de junio de 1946), con el fin de promover la igualdad de género y el avance de las mujeres en los campos civil, económico, social, educativo y político.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de las Naciones Unidas – la primera de ellas celebrada en México en el año 1975



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



(**Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer**), y las posteriores: Copenhague 1980 (**Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer**), Nairobi 1985 (**Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer**) y Beijing 1995 (**Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**) - han contribuido positivamente a que la causa de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se sitúe entre las prioridades de la agenda mundial, instando a los gobiernos a la adopción de estrategias y medidas para la consecución de la igualdad en los ámbitos público y privado.

La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, documentos aprobados durante la misma, establecieron las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

Durante esta conferencia se introduce por primera vez el concepto de género como una categoría de análisis que debe aplicarse a las políticas y programas encaminados a la superación de las desigualdades y se reconoce la diversidad de las mujeres: “La Plataforma de Acción hace hincapié en que las mujeres comparten problemas comunes que sólo pueden resolverse trabajando en asociación con los hombres para alcanzar el objetivo común de la igualdad de género en todo el mundo. La Plataforma respeta y valora la plena diversidad de las situaciones y condiciones en que se encuentra la mujer y reconoce que algunas mujeres enfrentan barreras especiales que obstaculizan su participación plena y en pie de igualdad en la sociedad”. (Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995).

La Conferencia celebrada en Beijing generó un impacto sin precedentes en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Es de destacar que contó con representaciones de 189 gobiernos y una participación de más de 30.000 personas en el Foro paralelo de las organizaciones no gubernamentales, poniéndose en valor en el documento resultante de la misma el recorrido histórico del movimiento feminista y su contribución decisiva en la promoción, protección y defensa de los derechos de las mujeres y las niñas.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Sus posteriores sesiones, de Beijing+5 (Nueva York, 2000), Beijing+10 (Nueva York, 2005) y Beijing+15 (Nueva York, 2010) continúan aglutinando esfuerzos para que la igualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños, sea algún día una realidad.

Antes de Beijing, la **Declaración y el Programa de Acción de Viena**, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, reconocen los derechos humanos de las mujeres como derechos fundamentales: “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la política, civil, económica, social, y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”.

La **Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte**, celebrada en Canadá en 2002, llamó la atención sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, aprobados en 2015 en el marco de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000), incluyen entre sus retos fundamentales “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas” (ODS 5), para lo cual definen una serie de metas como “Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”.

En marzo de 2017, la **Comisión de Condición Jurídica y Social de la Mujer** ha celebrado su sexagésimo primer período de sesiones (CSW61), tomando como tema prioritario “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”.

Por último, en relación el ámbito local, debe considerarse la **Declaración mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) sobre las mujeres en el gobierno local**, aprobada en noviembre de 1998 en Harare (Zimbawe), que viene a subrayar la



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



posición excepcional en que se encuentra la administración local para mejorar la situación de las mujeres, por ser el ámbito más cercano a la ciudadanía, y que “por ello disfruta de una posición ideal para involucrar a las mujeres tanto en la toma de decisiones que conciernen a sus condiciones de vida, como para aprovechar sus conocimientos y capacidades en la promoción de un desarrollo sustentable”.

3.1.2. ÁMBITO EUROPEO:

En el ámbito de la Unión Europea (UE), el **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales** (1950) prohíbe la discriminación por razón de sexo (artículo 14).

El **Tratado de Ámsterdam** (1997) contiene una referencia específica a la igualdad entre mujeres y hombres y la señala como uno de los objetivos de la UE que debe inspirar todas las acciones y políticas comunitarias (artículos 2 y 3). Anteriormente, el **Tratado de Roma** (1957) y el **Tratado de Maastricht** (1992) también la habían proclamado entre sus principios, fijando la meta de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad. Estos tratados incorporan el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Actualmente, el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE) contempla la no discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo en sus artículos 153 y 157.

Por su parte, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000) establece tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación por razón de género, aclarando que las acciones positivas son medidas compatibles con la igualdad de trato (artículos 20, 21 y 23).

Han sido numerosas las **directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, habiéndose



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades basados en los adoptados en el seno de la ONU.

Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la **Directiva 2002/73/CE Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, la **Directiva 2004/113/CE del Consejo, 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, y la **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.

El **Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 21 de abril de 2004**, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo, destaca “la importancia que reviste el papel económico, social y medioambiental de las mujeres a todo lo largo de la vida en los países en desarrollo”.

En 2010 se aprueba el documento **Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: Una Carta de la Mujer**, una declaración política que pone de manifiesto el compromiso de la Comisión Europea en favor de la igualdad, cuestión a integrar en el conjunto de las políticas de la Unión. Particularmente, se establecen como ámbitos prioritarios de actuación, la independencia económica, la igualdad salarial, la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, el respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y la erradicación de la violencia de género, y la acción exterior de la UE en materia de igualdad.

Las **Conferencias ministeriales sobre igualdad de mujeres y hombres**, del Consejo Europeo, buscan reforzar el diálogo entre los países de la Unión, así como la búsqueda de soluciones comunes.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



De ellas derivan Declaraciones y Resoluciones sobre cuestiones determinadas. Por ejemplo, la **Recomendación CM/Rec (2007) 17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres ha puesto énfasis en el hecho de que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio de los derechos humanos y en que los derechos de las mujeres son parte “inalienable, integral e indivisible” de los derechos humanos universales, además de un imperativo para la consecución de la justicia social y una condición esencial de la democracia (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Como documentos estratégicos decisivos para la igualdad cabe citar: **Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación (2010)**, de la Comisión Europea, y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2016 – 2019, del mismo organismo, que señala que la promoción de la igualdad de género es para la Unión Europea una actividad esencial, un valor fundamental, un objetivo y un indicador para el crecimiento económico. La estrategia da continuidad a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 – 2015.

La Estrategia de Igualdad de Género 2014 – 2017, adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en noviembre de 2013, reconoce que en materia de igualdad, “Si bien el progreso es visible (logros educativos, participación en el mercado laboral, representación política), las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales limitando las oportunidades de las mujeres para afirmar sus derechos fundamentales y “hacer valer sus intereses”. En octubre de 2015, el Consejo adoptó el **Plan de Acción en materia de género 2016 -2020**, que plantea la necesidad de conseguir plenamente el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En su sesión nº **3474, de 16 de junio de 2016, el Consejo de Europa** ha realizado un llamamiento a reducir las brechas de género en el empleo, el trabajo por cuenta propia,



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



el trabajo a tiempo parcial, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones, así como en las retribuciones y las pensiones. También en las profesiones del ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, en la investigación y en los puestos de responsabilidad de todos los niveles educativos.

La **Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017**, sobre la igualdad de mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249)(INI)), se refiere a la feminización de la pobreza como un fenómeno que se mantiene dentro de la Unión, puesto “que los índices extremadamente elevados de desempleo, pobreza y exclusión social de las mujeres están estrechamente vinculados a los recortes presupuestarios en los servicios públicos tales como la asistencia sanitaria, la educación, los servicios sociales y las prestaciones sociales; que estas políticas conducen a una mayor precarización del trabajo, en especial por el incremento de los contratos a tiempo parcial y temporales no deseados.”

En materia de presupuesto, cabe citar la **Resolución del Parlamento Europeo sobre el gender budgeting** (integración de la perspectiva de género en el presupuesto) – elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género (2002/20198(INI)), que insta a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a los gobiernos locales a que apliquen “presupuestos sensibles al género”.

3.1.3. ORDENAMIENTO JURÍDICO ESTATAL:

La **Constitución Española** proclama en su artículo 14 como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2. establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integren sean reales y efectivas.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato,



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



incorporando sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos por parte de las mujeres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones por razón de sexo. Su artículo 15 establece: “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 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.”

Otro hito decisivo en España es el que supuso la aprobación de la **Ley 39/199, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Esta ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar y trata de velar por el equilibrio de los permisos por maternidad y paternidad para evitar que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Incorpora medidas destinadas a que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijas e hijos desde su nacimiento o su incorporación a la familia.

La **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia** hace referencia a la función de cuidadoras que históricamente ha recaído sobre las mujeres: “No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el “apoyo informal”.”

Debe traerse a colación también la **Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre Medidas para Incorporar la Valoración de Impacto de Género en las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno**, que introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

3.1.4. MARCO AUTONÓMICO Y LOCAL:

La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, viene a reforzar la Ley Estatal en nuestra Comunidad Autónoma, en el cumplimiento de la transversalidad como herramienta para la consecución de la igualdad de oportunidades.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene como objeto proporcionar una respuesta global sobre la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Su exposición de motivos empieza: “La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el simple hecho de serlo, por el hecho de ser consideradas, por sus agresores, faltas de los derechos mínimos de libertad y de capacidad de decisión”. En el punto II: “Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Éstos mismos poderes públicos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 9.2. de la Constitución, tienen la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos estos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan la plenitud.”

La **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local**, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, parte del reconocimiento de que “las entidades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria.”



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



3.2. MARCO CONCEPTUAL:

Para el desarrollo de este III Plan Municipal se ha tomado en consideración el siguiente marco conceptual:

- *Igualdad entre mujeres y hombres*, como la consagración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres (directa o indirecta), con independencia de su circunstancia o condición, en todos los ámbitos de la vida, en particular, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y especialmente a las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico de acuerdo con el cual deben ser interpretadas y aplicadas las normas jurídicas (artículos 1, 3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2207, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Este principio implica igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También conlleva igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres (Estrategia de Igualdad de género 2014 -2017 del Consejo de Europa).

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la igualdad de género se mide por dos indicadores centrales (UNESCO, 2014):

- Desigualdades entre hombres y mujeres: índice de disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos político, educativo y laboral y en los marcos legislativos en materia de equidad de género (enfoque objetivo).
 - Percepción de la igualdad de género: Grado de evaluación positiva de la igualdad de género (enfoque subjetivo).
- *Discriminación contra la mujer*, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tiene por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres en cualquier ámbito de la vida (artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



La discriminación hacia las mujeres y las niñas puede ser de carácter directo o indirecto:

- Discriminación directa por razón de sexo es la situación menos favorable en que se encuentra o puede encontrarse una persona respecto de otra en situación comparable en atención a su sexo.

- Discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- *Trasversalidad o 'mainstreaming' de género*, como la “integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los estados miembros, dentro del respecto de sus respectivas competencias.” Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000).

Se trata de un enfoque en políticas públicas reconocido internacionalmente como la estrategia más idónea para el logro de la igualdad, desarrollado a partir de la celebración en 1995 de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en la ciudad de Beijing: “El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles.” (Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer).

La transversalidad o ‘mainstreaming’ de género constituye tanto un objetivo – el logro de la igualdad de mujeres y hombres- como un instrumento de mejora en la toma de decisiones.

- *Acciones positivas*, como aquellas medidas de impulso y promoción establecidas por los poderes públicos con el objeto de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo mediante la eliminación de desigualdades de hecho, que no son corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Estas medidas no constituyen manifestaciones de discriminación indirecta, siendo consideradas lícitas y



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

conformes a nuestro texto constitucional, pues su aplicación busca hacer efectivo el derecho fundamental a la igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución Española. Deben ser razonables, proporcionales al objetivo perseguido y temporales, es decir, vigentes solo mientras subsisten las desigualdades que constituyen su razón de ser. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 6.2 y 11.1)

- *Composición equilibrada*, como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- *Mujeres diversas*, como un concepto que toma en especial consideración 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 medidas de acción positiva (artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- *Interseccionalidad*, como una herramienta metodológica para el análisis que permite estudiar, entender y dar respuesta a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces producen situaciones convergentes de discriminación y privilegio. (CRENSHAW WILLIAMS, Kimberlé; 1989). Un ejemplo de cómo la intersección de varias identidades provoca experiencias de mayor vulnerabilidad en las mujeres podemos visualizarlo cuando confluyen género y origen étnico. En tal sentido, el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación Racial ha indicado “que la discriminación racial no siempre afecta por igual a las mujeres y a los hombres, ni de la misma forma.”

Hay circunstancias en que la discriminación racial afecta única o principalmente a las mujeres, o las puede afectar de manera diferente, o en un grado distinto, que a los hombres. Estos tipos de discriminación racial pueden pasar desapercibidos si no se reconocen y reivindican explícitamente las diversas experiencias de la vida de mujeres y de hombres, en los ámbitos público y privado de la vida colectiva”. (Recomendación



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



General nº. XXV, Dimensiones de la Discriminación Racial Relacionadas con el Género, 2000).

Se trata de un enfoque que facilita un diagnóstico y tratamiento más eficaz de la multiplicidad de factores y dimensiones que inciden en las mujeres y las niñas desde sus identidades y contextos y realidades sociales diversas.

4. FINALIDAD DEL III PLAN MUNICIPAL:

El III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el municipio de Elda (2022 -2026) tiene como finalidad difundir, potenciar y dinamizar en el municipio valores de igualdad, fomentando unas relaciones entre los sexos (niñas y niños, mujeres y hombres) basadas en el respeto, el diálogo, la justicia, la igualdad de oportunidades, la no violencia y el reparto equilibrado de responsabilidades familiares.

El Plan se fundamenta en la importancia de la concienciación, la sensibilización, la educación y la prevención como instrumentos para construir un nuevo modelo social basado en unas relaciones entre mujeres y hombres de corresponsabilidad, respeto y colaboración en igualdad.,

5. POBLACIÓN DESTINATARIA:

El III Plan Municipal se dirige a la ciudadanía de Elda en general, y en particular a todos aquellos colectivos vinculados de algún modo a la consecución de sus objetivos específicos (asociaciones de mujeres, personal municipal, población estudiante en los distintos tramos educativos, familias, tejido empresarial, etc).

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



6. PERIODO DE VIGENCIA Y PRESUPUESTO.

El III Plan Municipal de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Elda tiene una vigencia de cuatro años, que alcanzan desde 2022 hasta 2026.

Para la consecución del objetivo del Plan resulta imprescindible contar con la implicación de toda la estructura, tanto vertical como horizontal del Consistorio.

Por todo esto, la participación de estas estructuras consigue, no solo la ejecución de las medidas diseñadas para la consecución de los objetivos, sino también la asunción del coste derivado de su implantación.

De esta manera se consigue cumplir con la imprescindible transversalidad que tiene que regir todo el proceso de diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Elda.

Por lo tanto, cada una de las concejalías implicadas en cada acción tiene que hacer lo posible para conseguir los objetivos marcados, y recoger a la finalización de cada acción, todos los recursos, tanto materiales como económicos, que han sido necesarios para que se tenga en cuenta en el momento de la evaluación del Plan.

7. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD:

→ Igualdad; supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo o género. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones, y esto por el mero hecho de ser personas y ciudadanas y ciudadanos de una determinada sociedad.

→ Transversalidad; La perspectiva de género debe incorporarse a la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas y actuaciones municipales, implicando a todos y a cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.

→ Integración; Es necesario impulsar una línea de acción común en la que converjan las diferentes áreas municipales incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres.

→ Diversidad; Las mujeres como los hombres no son un todo homogéneo, sino diverso y diferente. Las desigualdades existentes no provienen de la diversidad sino de la discriminación ante esta.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

→ Participación; Existen mecanismos visibles e “invisibles” que dificultan la participación ciudadana de las mujeres en igualdad. Por ello es necesario potenciar el asociacionismo de las mujeres o medidas dirigidas al empoderamiento de las mujeres.

→ Prevención; Supone conseguir la igualdad de oportunidades e impedir la discriminación por razón de sexo; como objetivo debe estar incorporado a una cultura de la tolerancia, como ocurre en las desigualdades por razón de raza, religión, etc. y la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales faciliten una mejor calidad de vida.

→ Interseccionalidad; Para que un Plan de Igualdad consiga un impacto efectivo es necesario tener en cuenta no sólo la desigualdad entre mujeres y hombres sino también la forma en que ésta interactúa con otras formas de desigualdades, tomando en consideración cuestiones como la clase social, la etnia, la orientación sexual, la diversidad funcional o la edad.

La relación entre las diferentes formas de desigualdad no se debe entender como una adición sino como una combinación- intersección- que da lugar a identidades y formas de opresión específicas. Por tanto, es necesario tener en cuenta las necesidades particulares de cada uno de estos perfiles a la hora de la planificación, la implementación y la evaluación de las actuaciones municipales, con especial atención a los grupos de mujeres más vulnerables.

→ Empoderamiento; Se debe reconocer a todas las mujeres su avance social y su derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión y de creencias, así como garantizar la posibilidad de realizar todas sus potencialidades en la sociedad en la que viven y de configurar sus vidas de acuerdo con sus propias aspiraciones. En este proceso será imprescindible poner en marcha acciones positivas, entendidas como medidas que permitan corregir aquellas discriminaciones resultado de prácticas sociales.

→ Lucha contra la violencia machista; la situación grave que se sigue produciendo de violencia contra las mujeres obliga a focalizar actuaciones específicas en este ámbito. Se entiende la violencia sobre las mujeres como todo comportamiento de acción u omisión por el que un hombre inflige daños físicos, sexuales y/o psicológicos, basado en la pertenencia de ésta al sexo femenino, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres; así como las amenazas de



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada.

→ Prevención de la violencia machista; Entendemos que no es posible luchar contra la violencia si no se toman medidas preventivas, ya que las causas de la violencia contra las mujeres se encuentran en la discriminación de género, las normas sociales y los estereotipos de género que la perpetúan. Dados los efectos devastadores que la violencia tiene en las mujeres, los esfuerzos se han concentrado principalmente en las respuestas y servicios para las supervivientes. Sin embargo, la mejor manera de contrarrestar la violencia de género es prevenir tratando sus orígenes y causas estructurales. La prevención debe comenzar en las primeras etapas de la vida, mediante la educación de las niñas y los niños que promueva las relaciones de respeto y la igualdad de género y los nuevos discursos igualitarios que ofrece la industria cultural y los medios de comunicación.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



8. OBJETIVOS:

8.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN:

- Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos que sean competencia de la administración local.
- Garantizar y hacer garantizar la eliminación de los estereotipos para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de cambios culturales y sociales en el municipio.
- Conseguir una atención igualitaria para toda la ciudadanía, coordinada por la administración, teniendo en cuenta las características de todos y todas.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE ÁREA:

- ❖ Buenas prácticas desde el Ayuntamiento:

Objetivo general: Conseguir una coherencia entre el Ayuntamiento en el ámbito interno y organizativo y el que se transmite a la ciudadanía.

- ❖ Área de empoderamiento:

Objetivo general de área: Adoptar medidas que favorezcan la integración laboral de las mujeres y fomentar una cultura laboral igualitaria.

Objetivos específicos de área:

- Dotar a las mujeres de recursos que aumenten su autonomía.
- Favorecer la participación social de las mujeres
- Facilitar a las mujeres el acceso al mercado laboral.

- ❖ Área de corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo:

Objetivo general de área: Sensibilizar y concienciar a las mujeres y los hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal.

Objetivos específicos de área:

- Potenciar y reforzar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar.

- ❖ Área de cultura, Educación y Tiempo libre:

Objetivo general de área: Incorporar la perspectiva de género en los procesos educativos y culturales de la localidad.

Objetivos específicos de área:

- Sensibilizar en igualdad de género a la población



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

- Sensibilizar, informar y formar en los centros educativos
- Visibilizar nuevos referentes para los chicos y las chicas de la población.

❖ Área de medios de Comunicación y uso no sexista del lenguaje:

Objetivo general de área: Fomentar el trato igualitario en la comunicación del Ayuntamiento difundiendo valores que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos de área:

- Visibilizar para sensibilizar a la ciudadanía desde el mismo Ayuntamiento.
- Conseguir una institución y un municipio libres de lenguaje sexista.

❖ Área de salud e inclusión social:

Objetivo general de área: Promover las condiciones necesarias para incrementar la calidad de vida, entendiéndola como salud y bienestar físico, psicológico y la adecuada relación de la persona con los elementos de su entorno desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos de área:

- Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persiguen el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.
- Promover un mayor conocimiento y autogestión de las mujeres orientando hacia la salud integral a través del conocimiento de su propio cuerpo y de sus emociones.

❖ Área de prevención o eliminación de la violencia de género:

Objetivo general de área: Impulsar las actuaciones del municipio referentes a la prevención de la violencia de Género y la Atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivos específicos de área:

- Aumentar y dar visibilidad a los recursos que tienen al alcance las mujeres que puedan estar sufriendo este tipo de violencia.
- Sensibilizar a la población en general hacia la violencia hacia las mujeres
- Formar a las personas responsables de las atenciones en situaciones de crisis.
- Mejorar la realización de las acciones desde el Ayuntamiento y conocer mejor la situación de las mujeres que sufren esta problemática.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



❖ Área de medio ambiente, urbanismo y entorno público:

Objetivo general de área: Promover la utilización de espacios públicos compartidos y conseguir un pueblo para todos y todas.

Objetivos específicos de área:

- Favorecer la mejora del entorno y mejorar el espacio de convivencia desde la perspectiva de género.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



9. ACCIONES:

9.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Objetivo: Conseguir una coherencia entre el Ayuntamiento a nivel interno y organizativo y todo aquello que se transmite a la ciudadanía.

ACCIÓN Nº 1	Aprobar por pleno el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Elda		
RESPONSABLES	Alcaldía Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Convocar el pleno y facilitar a todos los y las asistentes el acceso al Informe del Plan de Igualdad para que puedan aprobarlo		
COSTE	- Tiempo empleado de las personas que componen el Pleno	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Acta del pleno en la que se incorpore la aprobación del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Elda. - Envío de la misma acta junto con el III PMIO a todos los departamentos.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 2	Dar difusión al III Plan de Igualdad Municipal, incluyendo a las diferentes asociaciones, sectores y ciudadanía en general		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal que desarrolle las difusiones y las campañas que se puedan llevar a cabo		
COSTE	- Tiempo empleado en el desarrollo y difusión de las campañas	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 – 2023 – 2024 -2025 -2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se llevan a cabo del Plan de Igualdad - Medio o medios utilizados para realizar la difusión 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 3	Elaborar informes anuales que contengan las evaluaciones de impacto de las diferentes acciones programadas para cada anualidad y por cada área municipal y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento del III PIOMHE.		
RESPONSABLES	Todas las áreas del ayuntamiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal implicado en la redacción de los informes de cada una de las áreas		
COSTE	- Tiempo y coste del personal responsable	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 – 2024 - 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe de evaluación de cada uno de los años realizado a raíz de la entrega de fichas de seguimiento de cada de las acciones a cada departamento o área encargada de llevarlo a cabo		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 4	Elaborar una evaluación final del III Plan de Igualdad Municipal que contenga la evolución de la aplicación y los resultados obtenidos.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especialista en la realización de los informes		
COSTE	- Tiempo y coste del personal especialista	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe de evaluación final del III Plan de Igualdad Municipal.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 5	Destinar recursos económicos de las diferentes áreas municipales para poder implantar las acciones reflejadas en el mismo.		
RESPONSABLES	Ayuntamiento y sus OAAA		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Partida presupuestaria propia anual para implantar las acciones que contiene el Plan de Igualdad		
COSTE	- Tiempo y coste del personal especialista	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 – 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Presupuesto destinado para cada año al Plan de Igualdad Municipal.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 6	Realizar acciones de formación dirigida al personal de las distintas áreas para la elaboración de informes de impacto de género y la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Todas las áreas del ayuntamiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado que realice la formación.		
COSTE	- Tiempo invertido por el personal especializado y por el personal del ayuntamiento que tendrá que trasladar esa información	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de cursos impartidos, contenidos y horas - Número de mujeres y hombres que asisten		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 7	Elaborar el presupuesto municipal con perspectiva de género		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Intervención Ayuntamiento y sus OOAA		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal que lleve a cabo la elaboración del presupuesto municipal con perspectiva de género.		
COSTE	- Tiempo invertido por el personal del ayuntamiento que tendrá que elaborar el presupuesto anual con perspectiva de género	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Presupuestos anuales que incluyan la perspectiva de género		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 8	Incorporar en los temarios de las ofertas de empleo público y concurso-oposición temas y legislación en igualdad de género		
RESPONSABLES	RRHH y OAAA		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recopilación de temario para incluir en los contenidos de las ofertas de empleo público.		
COSTE	- Coste indirecto	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 – 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Temarios de todas las ofertas de empleo público donde se incluyan temas y legislación entorno a la igualdad de género		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 9	Ante situaciones de igual formación y méritos se implantará la acción positiva de incorporar al sexo infrarrepresentado en el puesto o promoción por la que se opte.		
RESPONSABLES	RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en la contratación		
COSTE	- Coste indirecto	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 – 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Situaciones de igualdad de condiciones donde haya prevaecido el sexo menos representado		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 10	Elaborar unas instrucciones para todas las áreas del Ayuntamiento con la finalidad de que se incorporen ciertas pautas para la recogida de la información desagregada por sexos de cada uno de los servicios del consistorio.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado que realice un modelo de documento para la recogida de la información de cada una de las áreas.		
COSTE	- Tiempo invertido por el personal especializado y por el personal del ayuntamiento que tendrá que trasladar esa información	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción de las instrucciones, incluyendo plantilla uniforme para recogida de datos. - Envío de las mismas a todas las jefaturas de área para su difusión y aplicación. 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 11	Realizar un análisis anual de las instrucciones proporcionadas a todas las áreas del ayuntamiento para poder añadir modificaciones y mejoras		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Todas las áreas del ayuntamiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado que realice el análisis anual		
COSTE	- Tiempo invertido por el personal especializado y coste, en su caso.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 – 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe del análisis con las mejoras o modificaciones propuestas y realizadas.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 12	Revisión de los formularios de instancia genéricos con la finalidad de que se pueda recoger automáticamente los datos de cada instancia que se tiene constancia por registro de entrada según el área de destino.		
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado que realice la revisión		
COSTE	- Tiempo invertido por el personal especializado y coste, en su caso.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Nº de modificaciones realizadas para poder extraer los datos desagregados por sexo en cada una de las áreas.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



9.2. ÁREA DE EMPODERAMIENTO:

Objetivo de área: Adoptar medidas que favorezcan la integración laboral de las mujeres y fomentar una cultura laboral y una participación social más igualitaria.

Objetivo específico 1: Dotar a las mujeres de recursos que aumenten su autonomía:

ACCIÓN Nº 13	Luchar contra la brecha digital entre mujeres y hombres a través de la formación de las mujeres en las nociones básicas de informática en el ámbito práctico		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Servicios Sociales IDELSA		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado que realice el curso		
COSTE	- Según mujeres y números de cursos que se realicen	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 – 2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de cursos y número de mujeres que acuden a cada uno de ellos.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 14	Trabajar por la integración laboral y realizar acciones formativas dirigidas a mujeres en situación de especial vulnerabilidad (mujeres inmigrantes, del pueblo gitano, paradas de larga duración, víctimas de violencia de género, víctimas de explotación sexual, etc.) que incorpore itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad IDELSA		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal involucrado de las diferentes áreas para organizar los cursos - Personal especializado para realizar los propios cursos. 		
COSTE	- Según mujeres y números de cursos que se realicen	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 – 2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos realizados - Número de mujeres que asisten a cada curso 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 15	Realizar cursos específicos para mujeres que necesiten mejorar su empleabilidad o para el fomento del autoempleo		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad IDELSA		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal especializado que realice el curso - Aulas habilitadas para la formación 		
COSTE	- Según mujeres y números de cursos que se realicen	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 – 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos realizados - Vía de acceso a los cursos - Número de mujeres que asisten 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 16	Impulsar a las asociaciones que reciben una subvención por parte del ayuntamiento a incorporar en su memoria ciertos datos desagregados por sexo sobre la participación de hombres y mujeres en estas.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en redactar las bases y recoger la información solicitada		
COSTE	- Tiempo invertido por el personal	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de memorias de las asociaciones en las que se incluyen los datos solicitados y facilitados por el Ayuntamiento.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Objetivo específico 2: Favorecer la participación social de las mujeres:

ACCIÓN Nº 17	Potenciar espacios de encuentro e intercambio de experiencias entre las mujeres y/o organizaciones de mujeres extranjeras con las mujeres y/o organizaciones de mujeres del municipio		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Servicios Sociales		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Espacios donde poder realizar los encuentros - Personal para organizar dicho encuentro		
COSTE	- Según las acciones establecidas	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de intercambios y espacios compartidos - Número de mujeres asistentes.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 18	Organizar acciones informativas y para compartir conocimientos sobre la situación de las mujeres inmigrantes en Elda según la nacionalidad y reconocimiento de su aportación al municipio.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Servicios Sociales Educación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Espacios donde llevar a cabo las charlas - Persona de diferentes áreas que puedan contactar con institutos para poder tener alcance a estas chicas.		
COSTE	- Coste indirecto provocado por el tiempo invertido por las diferentes personas que interceden en la actividad	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de intercambios y espacios compartidos - Número de mujeres asistentes y nacionalidad		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 19	Implementar campañas de promoción de la igualdad salarial, permisos laborales, paridad en la contratación, planes de igualdad, etc., dirigidas a las empresas		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Empleo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal que realice las campañas de promoción - Personal que de difusión a éstas 		
COSTE	- Tiempo invertido por el personal que realice las campañas	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de campañas realizadas.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 20	Llevar a cabo una publicidad y difusión (cartelería e imágenes) de cursos de formación y ofertas de empleo que rompan los roles establecidos ligados profesiones tradicionalmente feminizadas y masculinizadas y uso del lenguaje no sexista en las mismas		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Comunicación IDELSA		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal experto que elabore la publicidad - Personal que lleve a cabo la difusión - Personal experto que revise el lenguaje inclusivo 		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por cada una de las personas involucradas en la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de campañas y difusiones realizada		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 21	Diseñar un plan de formación en igualdad y perspectiva de género para las asociaciones locales que deseen realizarlo		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal experto que elabore el plan de formación		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe de plan de formación		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 22	Impulsar el crecimiento y coordinación del tejido asociativo, especialmente, en los colectivos formados por mujeres o que tenga entre sus fines la igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Juventud		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal que realice la coordinación		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de contactos realizados para impulsar el crecimiento y la coordinación con el tejido asociativo del municipio.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 23	Asesorar y acompañar a las asociaciones en la elaboración de protocolos de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal de la unidad de igualdad destinado a este asesoramiento		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de asesoramientos y acompañamientos que se realizan - Asociaciones a las que se realiza este asesoramiento y acompañamiento 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



9.3. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO:

Objetivo general de área: Sensibilizar y concienciar a las mujeres y los hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal.

Objetivo específico 1: Potenciar y reforzar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar.

ACCIÓN Nº 24	Realizar campañas para dar visibilidad a la importancia del reparto de las tareas domésticas para la ciudadanía en general.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Área de comunicación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal implicado de las diferentes áreas responsables que realicen la campaña		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas realizadas - Número de difusiones y medio de difusión - Número de hombres y mujeres que demandan cada una de las ayudas y su situación familiar. 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 25	Realizar campañas de juguetes no sexistas durante las épocas de navidad		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Área de comunicación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal implicado de las diferentes áreas responsables que realicen la campaña		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 – 2023 - 2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de campañas realizadas - Número de difusiones y medio de difusión		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 26	Incluir la perspectiva de género en las acciones que se lleven a cabo fuera del horario lectivo e intentar garantizar la conciliación para todas las familias del municipio.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Educación Deportes Juventud		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal de cada área y personal especializado para incorporar la perspectiva de género		
COSTE	- Tiempo del personal implicado	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de acciones en las cuales se ha incorporado la perspectiva de género - Número de familias que se acogen a las medidas de conciliación a través de ayudas desde Servicios Sociales		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 27	Asegurar la conciliación con la implantación de servicio de cuidado de niños y niñas durante determinadas actividades que se propongan desde el área de Igualdad		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal encargado del cuidado de niños y niñas - Espacio habilitado para jugar. 		
COSTE	- Dependerá de las horas que implique la actividad	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones donde se ha implantado el servicio de cuidado - Número de niños y niñas que acuden en cada una de las actividades 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 28	Realizar difusión de los derechos, permisos y beneficios relacionados con los permisos por nacimiento de un hijo o hija		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Área de comunicación RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal que elabore el listado de beneficios - Personal que difunda el listado de beneficios		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de cada área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de difusiones y medios por los que se ha difundido		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 29	Realizar acciones que potencien la crianza igualitaria entre las familias		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado que elabore las acciones		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de cada área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones realizadas - Número de hombres y mujeres que han acudido a la acción (siempre que sea posible su conteo) 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 30	Estudiar las dificultades de la población en materia de conciliación familiar y laboral, así como la implementación de los recursos necesarios para favorecer la misma		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal que elabore el estudio en la población de Eida		
COSTE	- Tiempo invertido del personal y posible contratación de personal externo para que realice el estudio junto al área de igualdad	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe de las conclusiones aportadas tras el estudio realizado a la población.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



9.4. ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE:

Objetivo de área: Incorporar la perspectiva de género en los procesos educativos y culturales del municipio.

Objetivo específico 1: Sensibilizar en igualdad de género en la población.

ACCIÓN Nº 31	Visibilizar de manera equitativa la participación de los hombres y las mujeres en el deporte a través de los medios de comunicación locales, página web del ayuntamiento, redes sociales, etc		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Área de comunicación Juventud Educación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones que se han llevado a cabo - Número de difusiones - Medio y/o medios en los que se difunde 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 32	Organizar cursos de formación especializada en igualdad al Consejo Sectorial de la Mujer y por la Igualdad y a la Comisión de Igualdad y seguimiento que se constituya lo largo de la vigencia del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado en impartir el curso		
COSTE	- Dependerá del número de cursos que se lleven a cabo y de las personas que asistan	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos realizados - Número de comisiones a las que se ha formado - Número de mujeres y hombres formados en cada comisión 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 33	Elaborar un logotipo identificativo para señalar las actividades libres de violencia machista y/o que incluyan la perspectiva de género en su desarrollo y fundamentación		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Comunicación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas - Logotipo		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Logotipo - Número de acciones culturales en los que se ha utilizado el distintivo.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 34	Realizar ciclos de cine con perspectiva de género		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Cultura		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Sala donde proyectar las películas - Películas		
COSTE	- Coste indirecto	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de ciclos realizados - Número de películas emitidas en cada ciclo - Número de participantes desagregados por sexo en cada una de las películas programadas		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 35	Potenciar desde el Ayuntamiento la celebración del 8 de marzo para reivindicar las desigualdades que por ahora todavía perduran entre hombres y mujeres.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Área de comunicación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de acciones llevadas a cabo		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 36	Difundir y reivindicar la actividad que realiza el Consejo de Igualdad		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas		
COSTE	- Coste indirecto	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de comunicaciones de las varias acciones que lleva a cabo el Consejo.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 37	Ampliar los fondos bibliográficos en materia de igualdad de género en las bibliotecas públicas municipales		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Educación Biblioteca Cultura		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Presupuesto destinado de las diferentes áreas para ampliar los fondos bibliográficos		
COSTE	- Coste directo de compra de material	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de nuevos ejemplares aportados anualmente a las bibliotecas municipales. - Nombre de los nuevos ejemplares aportados anualmente		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 38	Crear campañas para potenciar la participación de las mujeres en el deporte, incluyendo a las mujeres con diversidad funcional		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Juventud Educación Comunicación Deportes		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de campañas elaboradas - Número de difusiones de cada una de las campañas		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 39	Realizar acciones formativas y de concienciación sobre las nuevas masculinidades entre las y los jóvenes de Elda		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Juventud Educación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas - Personal especializado para realizar las acciones formativas		
COSTE	- Dependerá de las acciones que se lleven a cabo	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de acciones que se han llevado cabo - Número de chicas y chicos que asisten a cada una de las acciones.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 40	Elaborar una recopilación de las aportaciones de la mujer de Elda en los diferentes libros de fiestas publicados hasta el momento y compartirlo con toda la ciudadanía (libros de fiestas o diferentes documentos)		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Fiestas y Cultura		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal encargado de realizar dicha recopilación		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de aportaciones que se han recopilado		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Objetivo específico 2: Sensibilizar, informar y formar en los centros educativos.

ACCIÓN Nº 41	Realizar talleres que versen sobre prevención de violencia, coeducación y educación afectivo-sexual en los diferentes centros educativos del Municipio.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado para impartir los talleres		
COSTE	- Según el número de talleres impartidos	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de talleres realizados - Número de niñas y niños que asisten 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 42	Realizar charlas que versan sobre prevención de violencia, coeducación y educación afectivo-sexual para las AMPAS		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Educación AMPAS		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado para impartir los talleres		
COSTE	- Según el número de talleres impartidos	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de madres y padres que asisten a las charlas		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 43	Colaborar en la acción al profesorado sobre coeducación y educación afectivo-sexual		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Educación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado para impartir los talleres		
COSTE	- Según número de talleres impartidos	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de charlas realizadas y centro donde se lleva a cabo - Número de profesores y profesoras que asisten 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Objetivo específico 3: Dar visibilidad a nuevos referentes para chicos y chicas de la población

ACCIÓN Nº 44	Visibilizar a las mujeres en el deporte a través de la presencia de deportistas locales en los centros educativos		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Deportes Educación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas - Mujeres que quieran colaborar, deportistas y locales		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de mujeres que acuden en cada clase y centro - Número de niños y niñas que escuchan la charla		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 45	Mostrar en las aulas de ESO referentes reales de mujeres y hombres trabajadoras y trabajadores que han escogido un ámbito tradicionalmente asignado al sexo contrario		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Juventud		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal involucrado en cada una de las áreas - Personal voluntario para asistir a los centros educativos 		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas que acuden a cada centro y profesión y sexo. - Número de niñas y niños que están en el aula donde acude la persona referente 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



9.5. ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE:

Objetivo general: Fomentar un trato igualitario en la Comunicación del Ayuntamiento difundiendo valores que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 1: Visibilizar para sensibilizar a la ciudadanía desde el propio Ayuntamiento.

ACCIÓN Nº 46	Visibilizar en las diferentes páginas y redes sociales del Ayuntamiento a través de diferentes distintivos o imágenes la conmemoración de diferentes días significativos.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Área de comunicación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado para realizar las comunicaciones de cada una de las áreas responsables		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Difusiones realizadas cada uno de los días y medios por los que se lleva a cabo las difusiones.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Objetivo específico 2: Conseguir una institución y un municipio libres de lenguaje sexista.

ACCIÓN Nº 47	Incluir en la bienvenida de los nuevos trabajadores y las nuevas trabajadoras toda la información referente a igualdad		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Informe a RRHH del material a entregar en cada nueva incorporación. El informe lo realizará el área de Igualdad - Actualización a RRHH de cada nuevo documento que se vaya aprobando. 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 48	Proporcionar formación especializada en lenguaje inclusivo al área de comunicación y al personal del Ayuntamiento en general		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado para impartir la formación		
COSTE	- Según duración del curso	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Horas de duración del curso y personal que asiste del área de comunicación desagregado por sexo		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 49	Poner al alcance de todos los trabajadores y todas las trabajadoras información respecto a lenguaje inclusivo que les proporcione las herramientas de aplicación del lenguaje sexista en su día a día		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado		
COSTE	- Tiempo invertido del personal responsable del área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Incorporación de la información para que esté disponible para todo el personal.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 50	Revisar todas las ordenanzas que se publiquen desde el Ayuntamiento para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Todas las áreas del Ayuntamiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de ordenanzas revisadas.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



9.6. ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL:

Objetivo general: Promover las condiciones necesarias para incrementar la calidad de vida, entendida como la salud y el bienestar físico y psicológico desde la perspectiva de género.

Objetivo específico 1: Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persigan el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.

ACCIÓN Nº 51	Establecer una comunicación fluida con los centros de salud del Municipio. Con la finalidad de facilitar datos y poder conocer más sobre la realidad de la mujer en el municipio respecto a salud (por ejemplo, datos referentes a VVG).		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Salud Servicios Sociales		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado en cada una de las áreas		
COSTE	- Tiempo invertido del personal de cada área	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de comunicaciones establecidas y resultados de estas		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Objetivo específico 2: Promover una mayor conocimiento y autogestión de las mujeres orientado hacia la salud integral a través del conocimiento de su propio cuerpo y de sus propias emociones.

ACCIÓN Nº 52	Realización de charlas de información sobre prevención de patologías sufridas exclusivamente por las mujeres o que presenten mayor grado de incidencia en las mismas como son por ejemplo el cáncer de mama, de útero, etc		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Servicios Sociales Salud		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado para impartir los programas en cada patología		
COSTE	- Va a depender del número de programas/cursos realizados	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de programas realizados - Listado de asistencia desagregado por sexo, si se da el caso.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 53	Impartir curso de formación e información para personas cuidadoras.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Salud Servicios Sociales		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado para impartir el curso		
COSTE	- Dependiendo del número de cursos realizados	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de cursos realizados - Listado de asistencia desagregado por sexo.		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 54	Realización de talleres de alimentación para la población escolar con el objetivo de prevenir los trastornos alimentarios		
RESPONSABLES	Salud Juventud		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado para impartir los talleres de alimentación		
COSTE	- Dependiendo del número de talleres realizados	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de talleres realizados al año - Número de personas asistentes por edad y sexo		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



9.7. ÁREA DE PREVENCIÓN O ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

Objetivo general de área: Impulsar las actuaciones del municipio referentes a la prevención de la Violencia de Género y la Atención a las Víctimas de violencia de género.

Objetivo específico 1: Aumentar y dar visibilidad de los recursos que tienen al alcance las mujeres que pueden estar sufriendo este tipo de violencia.

ACCIÓN Nº 55	Dar difusión del protocolo existente en materia de violencia de género en la población en general, en los diferentes agentes implicados y en las diferentes áreas del propio consistorio.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Servicios Sociales Cuerpos y Fuerzas de seguridad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal involucrado de las diferentes áreas		
COSTE	- Tiempo del personal involucrado en las diferentes áreas responsables	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de difusiones y colectivos. Número de mujeres y hombres a los cuales se difunde (si la difusión se realiza a través de charlas y/o presentaciones)		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 56	Elaborar y editar una guía de recursos que incluyan los recursos del municipio y comarca en igualdad y prevención de la violencia de género. Donde se especifiquen también las ayudas legales y en materia de servicios sociales con la finalidad de que la mujer obtenga toda la información a su alcance para poder tomar una decisión respecto a su situación.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal implicado del área responsable		
COSTE	- Tiempo del personal implicado del área responsable - Coste directo de la edición	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Guía de recursos		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 57	Instaurar puntos (puntos violetas) que proporcionen visibilidad a las violencias machistas que se producen en el municipio así como apoyar a cualquier mujer que pueda sufrir cualquier tipo de violencia en este ámbito.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal para puntos violeta - Carpa para el punto violeta y información en el punto violeta. 		
COSTE	- Coste indirecto	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de puntos violetas instaurados - Número de atenciones y consultas realizadas por sexo 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 58	Crear una campaña de <i>Espacios Seguros</i> en el municipio buscando la participación de comercios del municipio y formando en una primera atención a aquellos comercios que se vayan adhiriendo. Crear un distintivo para los comercios adheridos.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal especializado para la formación - Distintivo para los comercios 		
COSTE	<ul style="list-style-type: none"> - Coste de la formación, dependiendo del número de formaciones que se impartan. - Coste de la creación del distintivo 	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de establecimientos adheridos - Número de formaciones impartidas - Número de mujeres y hombres que asisten 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 59	Elaborar un mapa de los <i>Espacios Seguros</i> del municipio de Elda y difundirlo entre la ciudadanía.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal que elabore el mapa		
COSTE	- Coste indirecto	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Mapa de <i>Espacios Seguros</i> - Número de difusiones entre la ciudadanía 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Objetivo específico 2: Sensibilizar en la población en general sobre la violencia hacia las mujeres.

ACCIÓN Nº 60	Realizar acciones para dar visibilidad a problemática de la prostitución en el Municipio.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado en la elaboración de las acciones		
COSTE	- Coste indirecto	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de acciones implantadas		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 61	Programar acciones de concienciación en torno a la celebración del 25 de noviembre.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal del área de igualdad involucrado		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones programadas - Número de mujeres y hombres que asisten 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 62	Programar acciones de concienciación sobre las violencias machistas fuera del mes de noviembre.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal del área de igualdad involucrado		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones programadas - Número de mujeres y hombres que asisten 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 63	Condenar los asesinatos por violencia de género o cualquier otra agresión machista con el fin de darles mayor visibilidad.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal del área de igualdad involucrado		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de condenas realizadas		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 64	Elaborar certámenes de creación de contenidos audiovisuales, artísticos y culturales en materia de prevención de las violencias machistas		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Educación Cultura Juventud		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal del área de igualdad involucrado		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de certámenes convocados. - Número de mujeres y hombres que participan - Tipos de violencia machistas presentadas en cada certamen 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 65	Diseñar campañas de prevención de las violencias sexuales en el ocio nocturno		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Comunicación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal del área de igualdad involucrado		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de campañas de prevención diseñadas		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Objetivo específico 3: Formar a las personas responsables de las atenciones en situaciones de crisis.

ACCIÓN Nº 66	Realizar formación sobre indicios de violencia de género para el personal del Ayuntamiento, empezando por aquellas más implicadas en la atención directa con las víctimas de violencia de género.		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Servicios Sociales		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal especializado en la formación		
COSTE	- Dependiendo del número de formaciones que se lleven a cabo	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de formaciones realizadas - Número de hombres y mujeres que asisten a las formaciones		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Objetivo específico 4: Mejorar la realización de las acciones desde el Ayuntamiento y conocer mejor la situación de las mujeres que sufren esta problemática.

ACCIÓN Nº 67	Establecer un procedimiento de detección y derivación de mujeres víctimas de violencia de género por cualquier departamento municipal de atención a la ciudadanía con la finalidad de conocer la incidencia del problema y prestar una atención adecuada		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal del área de igualdad involucrado		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025 - 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de detección y derivación de mujeres víctimas de violencia de género - Número de mujeres derivadas a través del procedimiento 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



9.8. ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO:

Objetivo general de área: Promover la utilización de espacios públicos compartidos y conseguir un municipio para todos y todas

Objetivo específico 1: Favorecer la mejora del entorno y mejorar el espacio de convivencia desde la perspectiva de género.

ACCIÓN Nº 68	Realizar formación al personal de urbanismo con perspectiva de género		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Urbanismo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal que imparta la formación		
COSTE	- Dependerá del número de formaciones que se impartan	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones impartidas - Número de mujeres y hombres formados 		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 69	Realizar una auditoría de seguridad con perspectiva de género en el entorno urbano para estudiar la percepción de seguridad en las zonas de la ciudad		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Personal especializado		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal del área de igualdad involucrado y personal especializado que lleve a cabo la auditoría		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción y del personal especializado	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Auditoría de seguridad con perspectiva de género		



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN Nº 70	Analizar los espacios públicos de Elda para elaborar un mapa que identifique los espacios poco seguros del municipio para aumentar la seguridad ciudadana		
RESPONSABLES	Unidad de Igualdad Fuerzas y cuerpos de seguridad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Personal del área de igualdad involucrado		
COSTE	- Coste del tiempo invertido por el personal responsable de la acción	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de espacios identificados cada año. Elaboración de un informe que recoja dicha información		



10. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

10.1. EVALUACIÓN DEL III PLAN MUNICIPAL.

La evaluación es el proceso para comprobar que se están alcanzando los objetivos previstos y su impacto real en la consecución de la igualdad.

Para poder comprobar la implantación del presente plan de igualdad, se realizan **evaluaciones anuales** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hace mediante informes sobre contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que se consideran necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Para la evaluación de las medidas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en el apartado acciones del plan de igualdad. Se incorpora, además, en el anexo ficha de seguimiento a utilizar en cada una de las acciones.

10.2. SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL:

El seguimiento es el proceso de verificación de la implementación del III Plan Municipal. Comprende la recopilación y análisis de datos para comprobar la correcta aplicación de las medidas diseñadas a fin de alcanzar los objetivos planteados. El seguimiento posibilita la introducción de correcciones que permitan el correcto desarrollo del plan de igualdad. También facilita la recolección de datos sobre nuevas necesidades.

Se efectúa mediante la verificación de los indicadores, a fin de comprobar el grado de avance en la implementación de las medidas, las dificultades encontradas y los logros obtenidos. Se llevará a tiempo a través de una ficha que recogerá los datos esenciales de cada medida, área o departamento responsable, temporalización y grado de cumplimiento.

Esta ficha será cumplimentada por el personal de las áreas y servicios municipales implicados en la puesta en marcha y aplicación de las actuaciones previstas del plan, y remitida a la unidad de igualdad.

Contendrá observaciones respecto de problemas identificados y, en su caso, de introducción de mejoras y propuestas de redefinición de medidas y acciones.

La duración de la fase de seguimiento se extenderá a todo el periodo de vigencia del plan, iniciándose en el momento de su entrada en vigor.



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



11. CRONOLOGÍA:

ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	PRIORIDAD
1. Perspectiva de género en la administración						
Acción nº 1	X					
Acción nº 2	X	X	X	X	X	
Acción nº 3		X	X	X	X	
Acción nº 4					X	
Acción nº 5		X	X	X	X	
Acción nº 6	X	X				
Acción nº 7			X	X	X	
Acción nº 8	X	X	X	X	X	
Acción nº 9		X	X	X	X	
Acción nº 10		X				
Acción nº 11		X	X	X	X	
Acción nº 12		X				
ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	PRIORIDAD
2. Área de empoderamiento						
Acción nº 13		X	X	X		
Acción nº 14	X	X	X	X	X	
Acción nº 15		X	X	X	X	
Acción nº 16			X			
Acción nº 17			X	X		
Acción nº 18			X	X		
Acción nº 19		X		X		
Acción nº 20			X	X	X	
Acción nº 21		X				
Acción nº 22	X	X	X	X	X	
Acción nº 23		X	X	X	X	



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	PRIORIDAD
3. Área de corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo						
Acción nº 24			X			
Acción nº 25	X	X	X	X		
Acción nº 26		X	X	X	X	
Acción nº 27			X	X	X	
Acción nº 28		X	X	X	X	
Acción nº 29		X	X	X		
Acción nº 30			X			
ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	PRIORIDAD
4. Área de cultura, educación y tiempo libre						
Acción nº 31		X	X	X	X	
Acción nº 32			X	X		
Acción nº 33			X			
Acción nº 34		X	X	X	X	
Acción nº 35		X	X	X	X	
Acción nº 36		X	X	X	X	
Acción nº 37		X	X	X	X	
Acción nº 38			X			
Acción nº 39		X	X	X	X	
Acción nº 40				X	X	
Acción nº 41		X	X	X	X	
Acción nº 42		X	X	X	X	
Acción nº 43		X	X	X	X	
Acción nº 44			X	X	X	
Acción nº 45		X	X	X	X	
ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	PRIORIDAD
5. Área de medios de comunicación y uso no sexista del lenguaje						
Acción nº 46	X	X	X	X	X	
Acción nº 47	X	X	X	X	X	



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



Acción nº 48		X		X		
Acción nº 49		X				
Acción nº 50		X	X	X	X	
ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	PRIORIDAD
6. Área de salud e inclusión social						
Acción nº 51			X	X	X	
Acción nº 52			X	X		
Acción nº 53	X	X	X	X	X	
Acción nº 54			X	X		
ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	PRIORIDAD
7. Área de prevención o eliminación de la violencia de género						
Acción nº 55	X	X	X	X	X	
Acción nº 56			X			
Acción nº 57	X	X	X	X	X	
Acción nº 58				X	X	
Acción nº 59		X	X			
Acción nº 60		X	X	X	X	
Acción nº 61	X	X	X	X		
Acción nº 62	X	X	X	X	X	
Acción nº 63	X	X	X	X	X	
Acción nº 64		X	X	X	X	
Acción nº 65			X	X	X	
Acción nº 66		X				
Acción nº 67			X	X	X	
ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	PRIORIDAD
8. Área de medio ambiente, urbanismo y entorno público						
Acción nº 68			X			
Acción nº 69		X	X			
Acción nº 70		X	X			



III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



12. ANEXOS

12.1. FICHA ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN N.º			
Acción			
Persona/Departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de evaluación			
Cumplimentado por			
Indicadores de evaluación			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicadores de proceso.			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro.			

