

07
área de prevención
y eliminación
de la violencia
de género



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 contra las mujeres por el simple hecho de serlo, al ser consideradas por sus agresores como desprovistas de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión, entre otros.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a este hecho, pues constituyen uno de los ataques más fragantes de los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Estos mismos poderes públicos tienen, de acuerdo con los que dispone el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas

de acción positiva para hacer reales y efectivos tales derechos removiendo los obstáculos que impiden o dificultan disfrutarlos en su plenitud.

Así mismo, en las situaciones de violencia sobre la mujer, las y los menores se encuentran dentro del núcleo familiar. La Ley Integral 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, adopta medidas integrales para su erradicación, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas como a sus hijas e hijos menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, y también medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar al conjunto de la sociedad.





08

área de medio ambiente, urbanismo y entorno público



8. ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

La introducción de la perspectiva de género en el urbanismo se inicia en la década de 1990, a través de una serie de iniciativas llevadas a cabo desde los organismos de igualdad de las administraciones locales y autonómicas, pero sin conexión con los responsables de la actividad urbanística. Esta perspectiva comienza a tenerse en cuenta al abordar aspectos relevantes para la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, como son el acceso a los servicios y al transporte.

La primera ley sobre esta materia es la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) cuyo art. 15 determina que “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.” Y en su art. 31, relativo a las políticas urbanas, establece que las administraciones públicas “tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.”

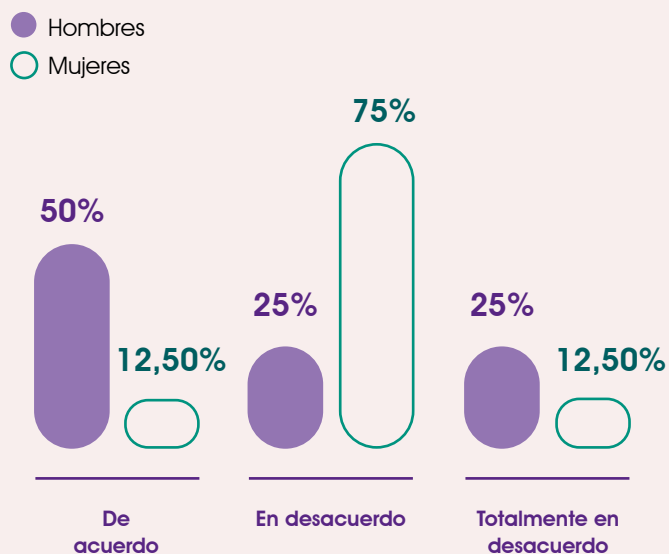
La Ley de Suelo (Ley 8/2007, de 28 de mayo) en su art. 10, entre los criterios básicos de utilización del suelo estableció el de “atender, en la ordenación que hagan de los usos del suelo, a los principios de accesibilidad universal, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres...” Dicho precepto se encuentra ahora en el art. 20 del texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana (Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre).

El texto refundido de la Ley de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Paisaje (Decreto Legislativo 1/2021, de 18 de junio, del Consell) integra en la ordenación estructural

la perspectiva de género, aspecto que reitera en numerosos artículos, y desarrolla en su anexo 12 los criterios y reglas para la planificación con perspectiva de género.

En el apartado de encuestas se evaluaron preguntas respecto al municipio, en concreto en la encuesta de juventud se preguntó lo siguiente:

EL MUNICIPIO ES IGUAL DE SEGURO PARA CHICOS QUE PARA CHICAS



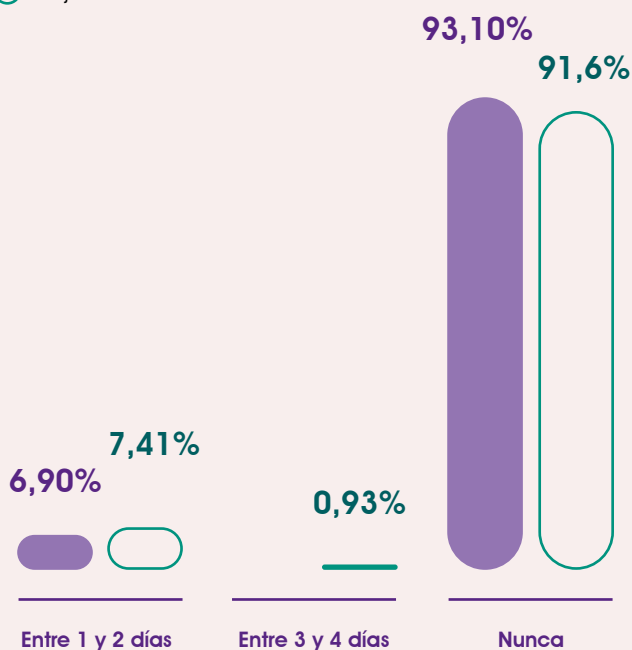
Gráfica 149: Distribución chicas y chicos a la pregunta: ¿El municipio es igual de seguro para chicos que para chicas?, de la encuesta de juventud. Datos recabados de las contestaciones a dicha encuesta. Elaboración propia

Preguntados y preguntadas sobre si consideran que el municipio es igual de seguro para chicos que para chicas se observa como la mayoría de las mujeres están en desacuerdo con esta afirmación y creen que el municipio no es igual de seguro para un sexo que para otro.

En la encuesta de población en general también se preguntó sobre características urbanísticas, de transporte, etc del municipio. Las preguntas y respuestas que se valoraron fueron:

¿CON QUÉ FRECUENCIA UTILIZA SEMANALMENTE EL TRANSPORTE PÚBLICO (AUTOBÚS, TREN, ETC)?

● Hombres
○ Mujeres

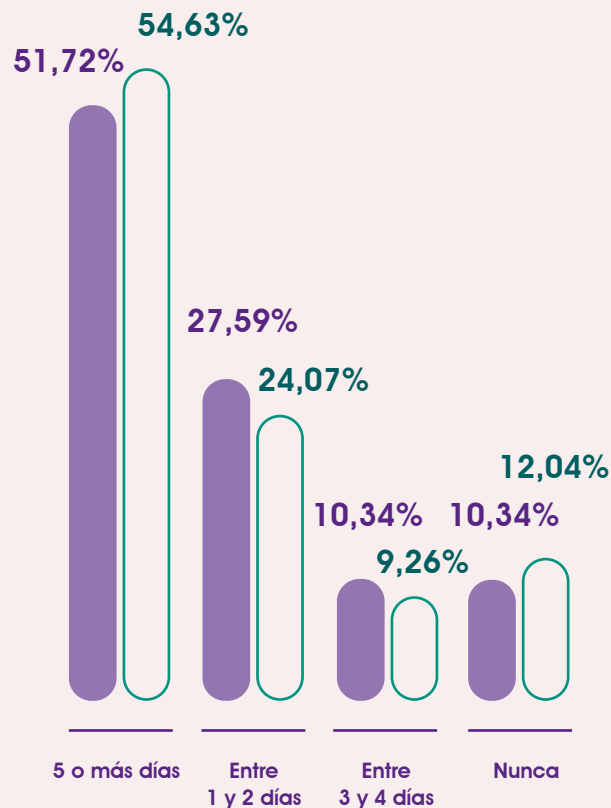


Gráfica 150: Distribución hombres y mujeres a la pregunta; ¿Con qué frecuencia utiliza semanalmente el transporte público (autobús, tren, etc) ?, de la encuesta de población. Datos recabados de las contestaciones a dicha encuesta. Elaboración propia

Las respuestas se aglutinan en la opción nunca. En muchos de los casos se especificó que no se utilizaban porque no cumplían los requisitos de puntualidad y diversidad.

¿CON QUÉ FRECUENCIA UTILIZA SEMANALMENTE EL TRANSPORTE PRIVADO (TAXI, COCHE PROPIO, COMPARTIDO, ETC)?

● Hombres
○ Mujeres

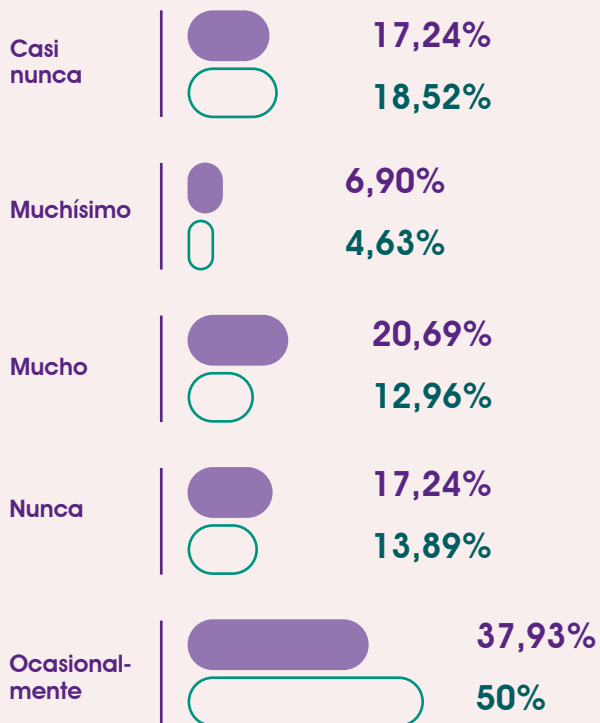


Gráfica 151: Distribución mujeres y hombres a la pregunta; ¿Con qué frecuencia utiliza semanalmente el transporte privado (taxi, coche propio, compartido, etc) ?, de la encuesta de población. Datos recabados de las contestaciones a dicha encuesta. Elaboración propia

En cambio, la mayoría de las personas utiliza el transporte privado para desplazarse por el municipio o fuera de él.

¿CON QUÉ FRECUENCIA UTILIZA LOS PARQUES MUNICIPALES?

● Hombres
○ Mujeres

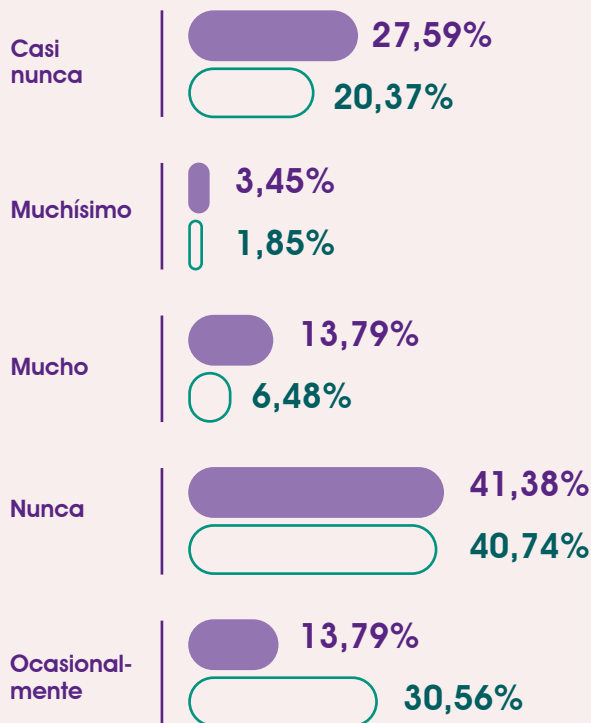


Gráfica 152: Distribución mujeres y hombres a la pregunta; ¿Con qué frecuencia utiliza los parques municipales?, de la encuesta de población. Datos recabados de las contestaciones a dicha encuesta. Elaboración propia

Respecto al uso de los parques municipales, la mayoría de las personas que contestan a la encuesta afirman que lo utilizan de manera ocasional, únicamente un 6.9% y un 29.69% de hombres refiere que lo utiliza mucho o muchísimo y el mismo uso afirman que le dan un 4.63% de mujeres y un 12.96% de hombres.

¿CON QUÉ FRECUENCIA UTILIZA EL POLIDEPORTIVO O ZONAS DE DEPORTE?

● Hombres
○ Mujeres



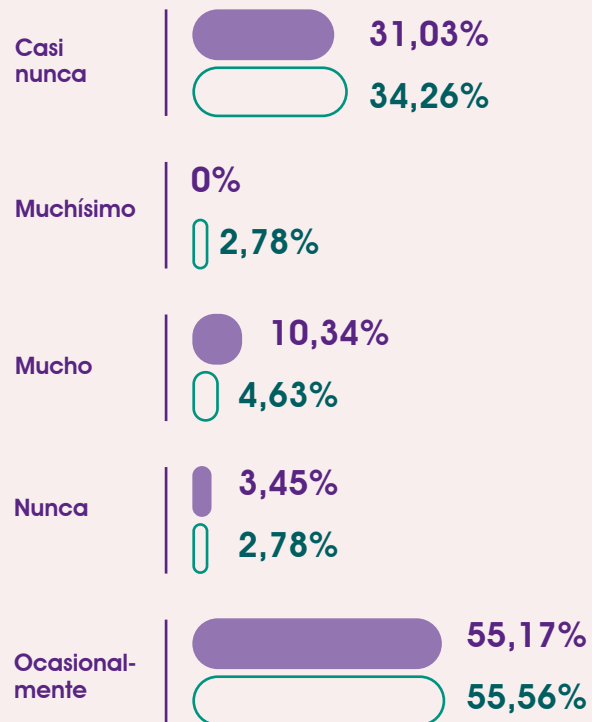
Gráfica 153: Distribución mujeres y hombres a la pregunta; ¿Con qué frecuencia utiliza el polideportivo o zonas de deporte?, de la encuesta de población. Datos recabados de las contestaciones a dicha encuesta. Elaboración propia

La mayor parte de las contestaciones, tanto de hombres como de mujeres, afirman que nunca utilizan el polideportivo o zonas de deporte en su día a día.

¿CON QUÉ FRECUENCIA UTILIZA LOS SERVICIOS SANITARIOS?

● Hombres

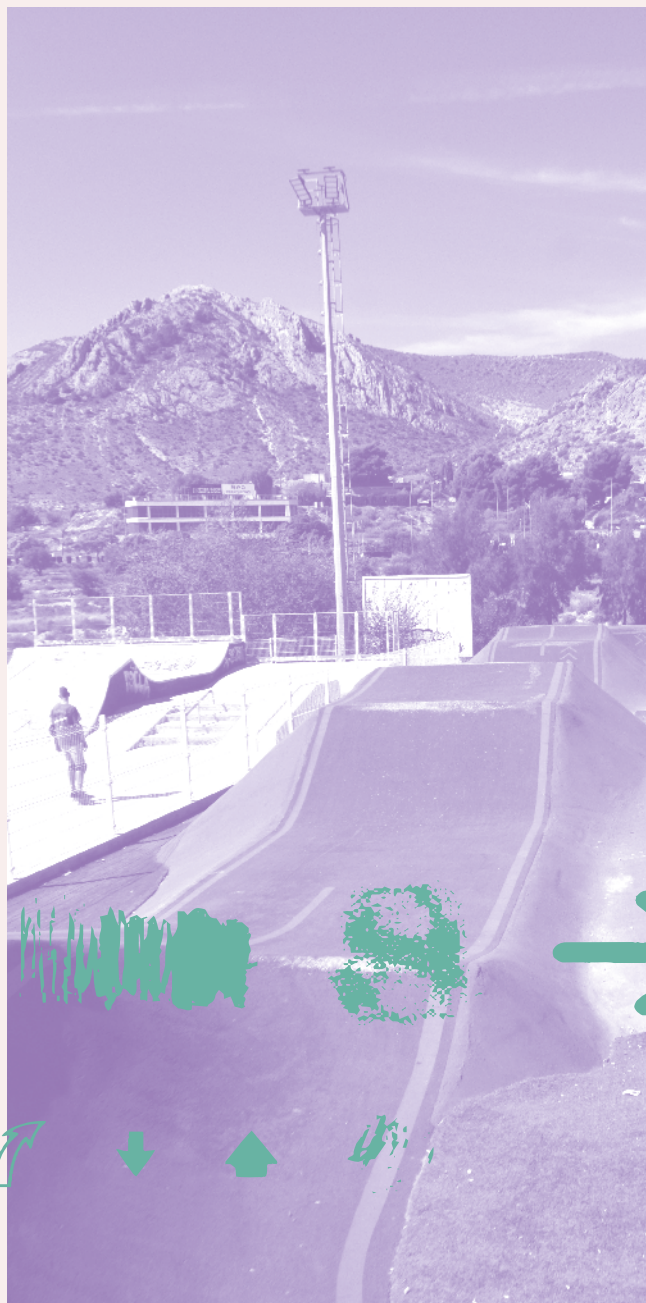
○ Mujeres



Gráfica 154: Distribución mujeres y hombres a la pregunta; ¿Con qué frecuencia utiliza los servicios sanitarios?, de la encuesta de población. Datos recabados de las contestaciones a dicha encuesta. Elaboración propia



Sólo un 10.34% de los hombres responde que utiliza los servicios sanitarios mucho. El 7.41% de las mujeres afirma que utiliza mucho o muchísimo los servicios sanitarios.





PLAN DE ACCIÓN



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.

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.

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Participación y transversalidad



Gestión por procesos

Visión práctica y realista

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 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.

- 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 su 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 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.

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. MARCO NORMATIVO

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 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 (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.

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 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”.

2.1.2. 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 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.

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, 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”.

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

2.1.4. 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."



3. 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.

4. 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.



5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Igualdad
2. Transversalidad
3. Integración
4. Diversidad
5. Participación
6. Prevención
7. Interseccionalidad
8. Empoderamiento
9. Lucha contra la violencia machista
10. Prevención de la violencia machista

6. OBJETIVOS

6.1. 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.



7. ACCIONES

7.1. 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 01	Aprobar por pleno el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Elda
RESPONSABLES	Alcaldía y 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
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">· 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.



ACCIÓN 02

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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022 – 2023 – 2024 -2025 -2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- N° de difusiones que se llevan a cabo del Plan de Igualdad
- Medio o medios utilizados para realizar la difusión

ACCIÓN 03

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

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

ACCIÓN 04

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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Informe de evaluación final del III Plan de Igualdad Municipal.

ACCIÓN 05

Destinar recursos económicos de las diferentes áreas municipales para poder implantar las acciones reflejadas en el mismo.

RESPONSABLES

Ayuntamiento y sus OOAA

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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 – 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Presupuesto destinado para cada año al Plan de Igualdad Municipal.

ACCIÓN 06

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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022 - 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de cursos impartidos, contenidos y horas
- Número de mujeres y hombres que asisten

ACCIÓN 07

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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Presupuestos anuales que incluyan la perspectiva de género

ACCIÓN 08

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

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

ACCIÓN 09

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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 – 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Situaciones de igualdad de condiciones donde haya prevalecido el sexo menos representado

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 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.

ACCIÓN 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.

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 – 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Informe del análisis con las mejoras o modificaciones propuestas y realizadas.

ACCIÓN 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.

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.

7.2. 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 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

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.

ACCIÓN 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

- 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022 - 2023 – 2024 – 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de cursos realizados
- Número de mujeres que asisten a cada curso

ACCIÓN 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

- Personal especializado que realice el curso
- Aulas habilitadas para la formación

COSTE

Según mujeres y números de cursos que se realicen 2022

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 – 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de cursos realizados
- Vía de acceso a los cursos
- Número de mujeres que asisten

ACCIÓN 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

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

Objetivo específico 2: Favorecer la participación social de las mujeres

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de intercambios y espacios compartidos
- Número de mujeres asistentes.

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024 - 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de intercambios y espacios compartidos
- Número de mujeres asistentes y nacionalidades

ACCIÓN 19

Implementar campañas de promoción de la igualdad salarial, permisos laborales, paridad en la contratación, planes de igualdad, etc., dirigidas a las empresas

RESPONSABLES

Alcaldía y 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2025

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.

ACCIÓN 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

- 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Número de campañas y difusiones realizada

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Informe de plan de formación

ACCIÓN 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

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

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de asesoramientos y acompañamientos que se realizan
- Asociaciones a las que se realiza este asesoramiento y acompañamiento

7.3. 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 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 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.

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022 – 2023 - 2024 – 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de campañas realizadas
- Número de difusiones y medio de difusión

ACCIÓN 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

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

ACCIÓN 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

- Personal encargado del cuidado de niños y niñas
- Espacio habilitado para jugar.

COSTE

Dependerá de las horas que implique la actividad

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de acciones donde se ha implantado el servicio de cuidado
- Número de niños y niñas que acuden en cada una de las actividades

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Número de difusiones y medios por los que se ha difundido

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

· Número de acciones realizadas
· Número de hombres y mujeres que han acudido a la acción (siempre que sea posible su conteo)

ACCIÓN 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 Elda

COSTE

Tiempo invertido del personal y posible contratación de personal externo para que realice el estudio junto al área de igualdad

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

· Informe de las conclusiones aportadas tras el estudio realizado a la población

7.4. 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 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

· Acciones que se han llevado a cabo
· Número de difusiones
· Medio y/o medios en los que se difunde

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024 – 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de cursos realizados
- Número de comisiones a las que se ha formado
- Número de mujeres y hombres formados en cada comisión

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Logotipo
- Número de acciones culturales en los que se ha utilizado el distintivo.

ACCIÓN 34

Realizar ciclos de cine con perspectiva de género

RESPONSABLES	Unidad de Igualdad / Cultura
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none">· Sala donde proyectar las películas· Películas
COSTE	Coste indirecto
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">· Número de ciclos realizados· Número de películas emitidas en cada ciclo· Número de participantes desagregados por sexo en cada una de las películas program

ACCIÓN 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
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023 - 2024 – 2025 - 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de acciones llevadas a cabo

ACCIÓN 36

Difundir y reivindicar la actividad que realiza el Consejo Sectorial de la mujer y por la igualdad

RESPONSABLES

Unidad de Igualdad

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Personal involucrado en cada una de las áreas

COSTE

Coste indirecto

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.

ACCIÓN 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

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

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN 2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de campañas elaboradas
- Número de difusiones de cada una de las campañas

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN 2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de acciones que se han llevado a cabo
- Número de chicas y chicos que asisten a cada una de las acciones

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Número de aportaciones que se han recopilado

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

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de talleres realizados
- Número de niñas y niños que asisten

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Número de madres y padres que asisten a las charlas

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de charlas realizadas y centro donde se lleva a cabo
- Número de profesores y profesoras que asisten

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

ACCIÓN 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

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

ACCIÓN 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

- Personal involucrado en cada una de las áreas
- Personal voluntario para asistir a los centros educativos

COSTE

Tiempo invertido del personal de área

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 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

7.5. 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 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
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.

ACCIÓN 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
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.

ACCIÓN 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

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

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Incorporación de la información para que esté disponible para todo el personal.

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN 2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Número de ordenanzas revisadas

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 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Número de comunicaciones establecidas y resultados de estas

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 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
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Número de programas realizados · Listado de asistencia desagregado por sexo, si se da el caso.

ACCIÓN 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
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Número de cursos realizados · Listado de asistencia desagregado por sexo.

ACCIÓN 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
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2024 – 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">· Número de talleres realizados al año· Número de personas asistentes por edad y sexo

7.7. 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 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
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">· 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)

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Guía de recursos

ACCIÓN 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

- Personal para puntos violeta
- Carpa para el punto violeta y información en el punto violeta.

COSTE

Coste indirecto

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022 - 2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de puntos violetas instaurados
- Número de atenciones y consultas realizadas por sexo

ACCIÓN 58

Crear una campaña de Espacios Seguros en el municipio buscando la participación de comercios del municipio y formando en una primera atención a aquellos comercios que se vayan adheriendo. Crear un distintivo para los comercios adheridos.

RESPONSABLES

Unidad de Igualdad

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Personal especializado para la formación
- Distintivo para los comercios

COSTE

- Coste de la formación, dependiendo del número de formaciones que se impartan.
- Coste de la creación del distintivo

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de establecimientos adheridos
- Número de formaciones impartidas
- Número de mujeres y hombres que asisten

ACCIÓN 59

Elaborar un mapa de los Espacios Seguros 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024 – 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Mapa de Espacios Seguros
- Número de difusiones entre la ciudadanía

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

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Número de acciones implantadas

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022 - 2023 - 2024 - 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de acciones programadas
- Número de mujeres y hombres que asisten

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022 - 2023 - 2024 - 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de acciones programadas
- Número de mujeres y hombres que asisten

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2022 - 2023 - 2024 - 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Número de condenas realizadas

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024 – 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de certámenes convocados.
- Número de mujeres y hombres que participan
- Tipos de violencia machistas presentadas en cada certamen

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024 - 2025 - 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Número de campañas de prevención diseñadas

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

ACCIÓN 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
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">· Número de formaciones realizadas· Número de hombres y mujeres que asisten a las formaciones

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 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
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

7.8. 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 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de formaciones impartidas
- Número de mujeres y hombres formados

ACCIÓN 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

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN

2023 - 2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Auditoría de seguridad con perspectiva de género

ACCIÓN 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

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. 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.

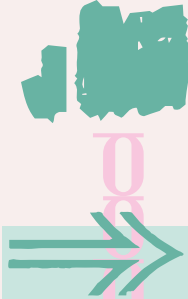
Se efectúa mediante la verificación de los indicadores, a fin de comprobar el grado de avance en la implementación de las medidas, las dificultades encontradas y los logros obtenidos. Se llevará a tiempo a través de una ficha que recogerá los datos esenciales de cada medida, área o departamento responsable,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





TRANSVERSALIDAD



INTERSECCIONALIDAD







diversi-
dad



Igualdad y Mujer
Ayuntamiento de Elda



INTEGRACIÓN

