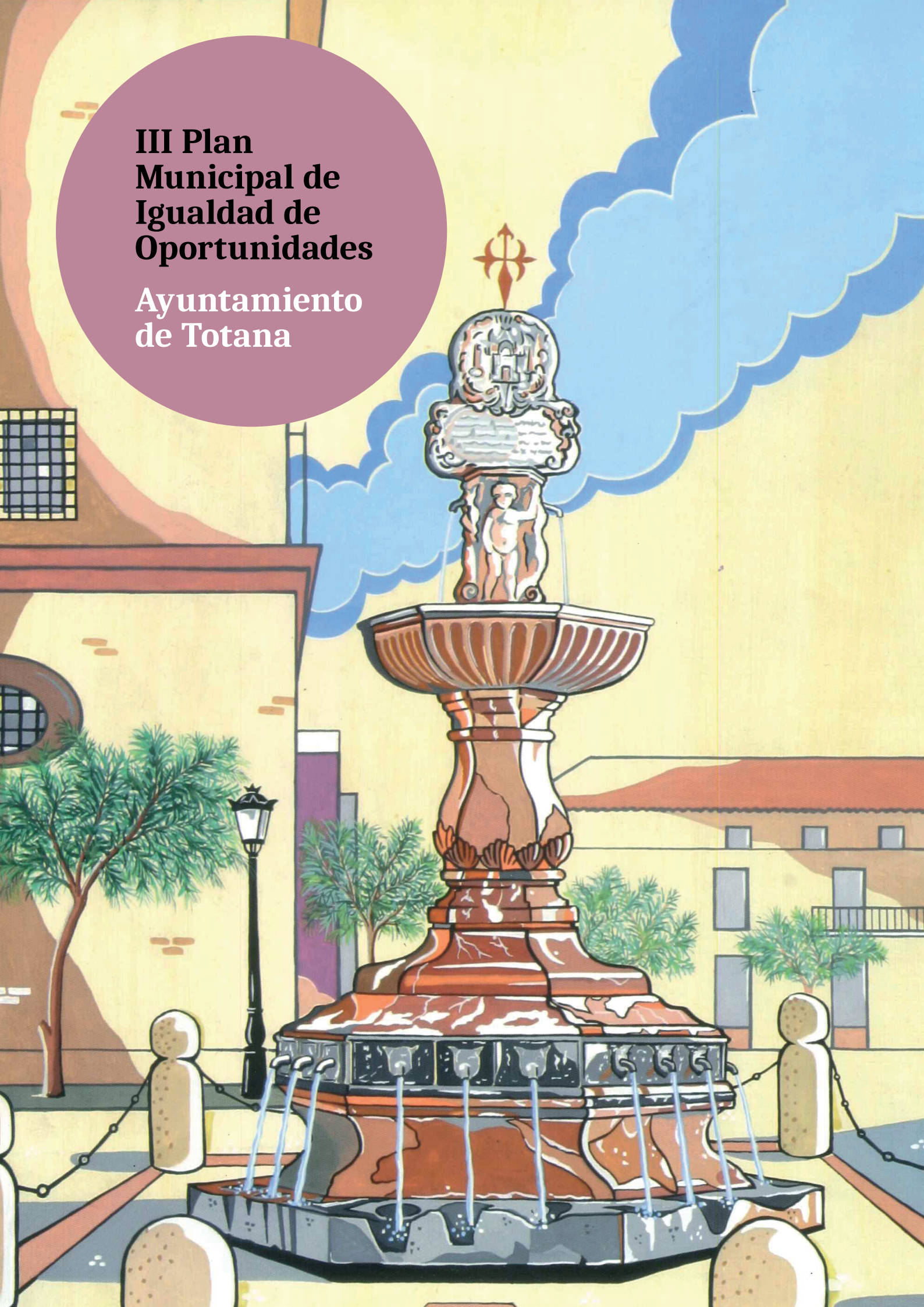


**III Plan
Municipal de
Igualdad de
Oportunidades**

**Ayuntamiento
de Totana**



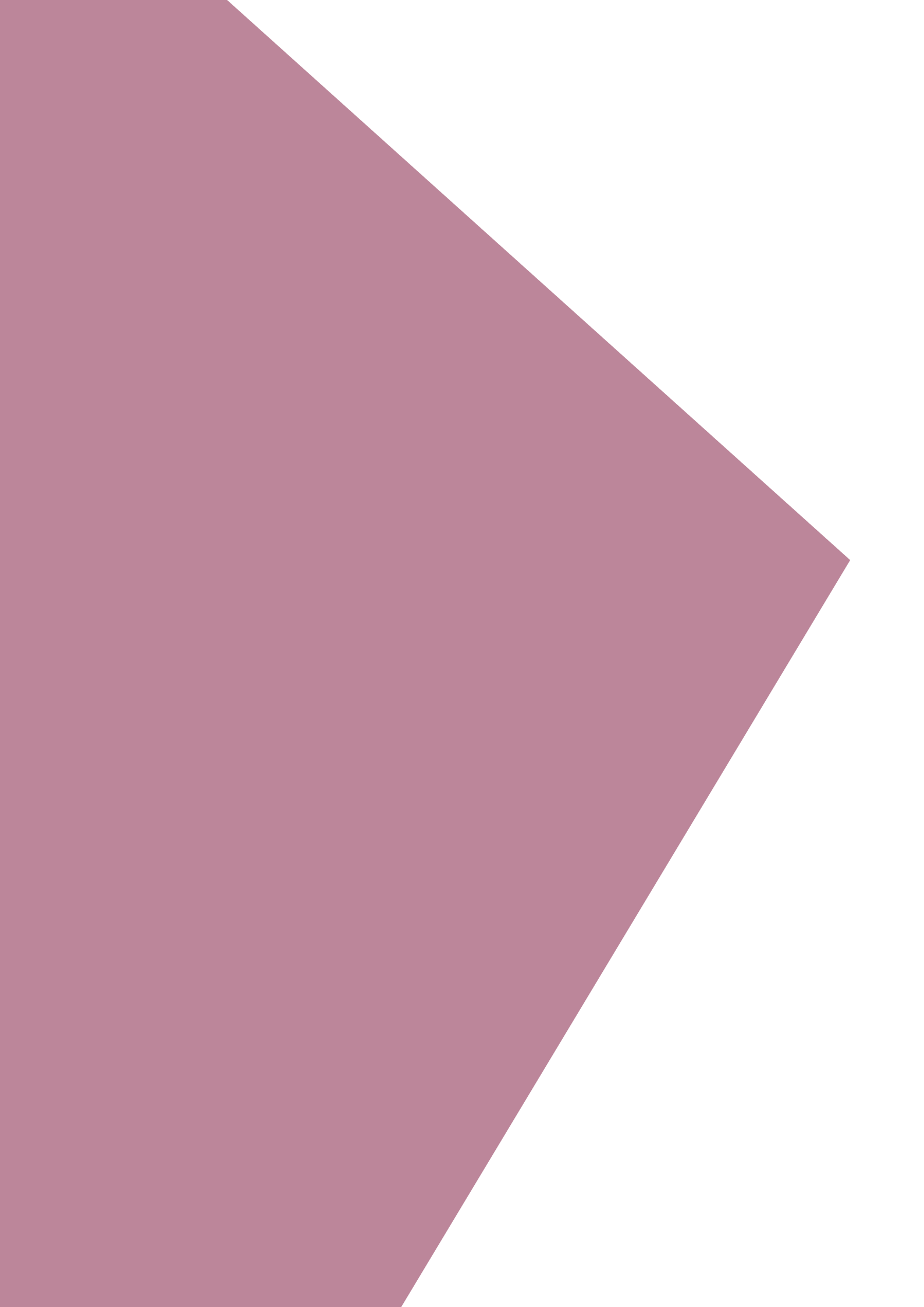
III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Totana

Diseño, maquetación

Estudio Paparajote

Ilustraciones

Salzedo



SA
LU
DA

Pedro José Sánchez Pérez
Alcalde de Totana

El Ayuntamiento de Totana ha dado muestras de su implicación para el desarrollo de políticas municipales en materia de igualdad de género, a lo largo de los años, evidenciándose en las diversas actuaciones y medidas que se han ido implantando y a través de las cuales se han conseguido grandes avances, tales como la creación de una Concejalía de Igualdad de Oportunidades y el refuerzo de la misma con personal técnico especializado, la puesta en marcha del Centro de Atención Especializada a Víctimas de Violencia de Género (CAVI Totana) así como del Consejo Municipal de Igualdad.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades (2022-2025) de Totana representa la oportunidad de reforzar y dar continuidad al trabajo iniciado con el anterior II Plan de Igualdad de Oportunidades (2007-2010), signo del compromiso por parte de la administración local hacia la consecución de un municipio libre de desigualdades de género, abordando el necesario cambio en la organización y funcionamiento interno del Ayuntamiento de Totana con la estrategia de la transversalidad de género en todas las áreas y políticas municipales.

La Igualdad de Oportunidades tiene por objetivo el reconocimiento explícito de la diversidad humana y la posibilidad que tenemos todas las personas de desarrollar nuestras capacidades personales, tanto en el ámbito público como en el privado, de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles

tradicionales asignados en función del sexo, pues históricamente las mujeres han ocupado un papel subordinado a los hombres en prácticamente todos los ámbitos de la vida.

El Ayuntamiento se suma al reto de continuar con el cambio del modelo de organización social de carácter patriarcal que otorga a los hombres mayor poder, reconocimiento y acceso a los recursos y que asigna a mujeres y hombres unos roles diferenciados, aún persistentes en nuestra sociedad, generando daños que se mantienen a largo plazo, principal razón que justifica la puesta en marcha del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres por parte del Ayuntamiento de Totana.

Hay que continuar trabajando para consolidar los progresos alcanzados en materia de igualdad de oportunidades y contribuir a seguir reduciendo las desigualdades entre hombres y mujeres para conseguir unas relaciones de género más igualitarias, porque las políticas de igualdad son imprescindibles para hacer realidad vidas justas, libres y sin violencia hacia las mujeres.

Seguimos trabajando con vuestra colaboración, con el apoyo de la ciudadanía, del tejido asociativo y empresarial, así como de las diversas entidades tanto públicas como privadas, porque solo con la unidad en un esfuerzo común lo conseguiremos.

Pedro José Sánchez Pérez
Alcalde de Totana

SA
LU
DA

Javier Baños Tudela

*Concejal de bienestar
social e igualdad*

La igualdad de oportunidades nos lleva la mirada al género como construcción social e implica que revisemos, analicemos y reflexionemos, hasta poder dejar atrás las viejas creencias y mitos sobre hombres y mujeres en la sociedad y en la familia. Mujeres y hombres buscamos una postura abierta y solidaria que tenga presente el respeto a la diversidad, la diferencia, la igualdad de trato y de oportunidades para el municipio de Totana.

Con este convencimiento nace el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres impulsado desde esta Concejalía y que ha contado con un importante proceso de participación social y profesional, para seguir avanzando en los procesos iniciados, para reforzar algunos de los cambios emprendidos y para mejorar la gestión municipal orientando la misma a la igualdad efectiva.

Por ello, este III Plan de Igualdad de Oportunidades pretende continuar con el desarrollo

de las estrategias definidas en los anteriores Planes de Igualdad I y II, mejorando las necesidades detectadas durante su vigencia y reforzando aquellos aspectos que se han considerado que tienen mayor potencial.

Desde esta presentación hago explícito mi agradecimiento al trabajo de todas y cada una de las personas y entidades sociales que han dedicado su saber, su tiempo y su ilusión a hacer posible el III Plan de Igualdad y que sin duda alguna, nos hará avanzar en la consecución de una sociedad más igualitaria y justa, impulsando cambios culturales y sociales con la participación de toda la ciudadanía.

Las administraciones públicas tenemos la responsabilidad de trabajar para cambiar ideas, comportamientos y actitudes e incidir en la prevención desde edades tempranas para evitar estereotipos sexistas, que se siguen reproduciendo con tanta facilidad entre la población adolescente y joven. Es fundamental que los hombres nos cuestionemos el modelo tradicional de masculinidad y nuestra participación e implicación para cambiar la sociedad en la que persiste una estructura todavía androcéntrica.

El Ayuntamiento de Totana seguirá apostando por este camino, acercando las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres a la ciudadanía, haciéndola partícipe de su futuro.

Javier Baños Tudela
Concejal de Igualdad de Oportunidades Ayuntamiento De Totana



Salzedo.-

1. Fundamentos

2. Marco Normativo

3.1 Marco Jurídico Internacional

3.2 Normativa Europea

3.3 Normativa Española

3.4 Normativa Autonómica

3.5 Pacto de Estado contra la Violencia de Género

4. Metodología

4.1 Análisis de datos

5. Población destinataria

6. Periodo de Vigencia

7. Líneas estratégicas de trabajo

8. Estructura

9. PLAN DE ACCIONES

9.1 Eje 1 - Cambio de Valores

9.2 Eje 2 - Participación social y política, salud y sostenibilidad

9.3 Eje 3 - Organización social corresponsable y sostenible

9.4 Eje 4 - Violencia de género y colectivos vulnerables

10. Implantación, seguimiento y evaluación.

10.1 Implantación.

10.2 Seguimiento.

10.3 Evaluación.



FUN DA MEN TOS



El III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Totana,

pretende construir una sociedad en la que totaneros y totaneras puedan desarrollarse en cualquier ámbito con total libertad y al margen de los roles de género que culturalmente venimos arrastrando desde hace generaciones. Cualquier persona independientemente de su género tiene derecho a elegir su futuro laboral en libertad e igualdad de condiciones, su participación en la política y la sociedad contando con las mismas oportunidades, y a disfrutar de su vida personal sin miedo a sufrir discriminación o trato desigual por el simple hecho de pertenecer a uno u otro género.

El documento recoge una serie de medidas y acciones diseñadas con la finalidad de conseguir la igualdad de trato y oportunidades y la implantación total y real de la Transversalidad de Género, logrando la incidencia de la igualdad a todos los efectos en todas las áreas de la administración y marcando unas metas a conseguir, además de reforzar las actuaciones y políticas llevadas a cabo y que han sido positivas para reducir brechas de género.

- Incluir la perspectiva de género en todas las políticas locales
- Impregnar a la sociedad valores y actitudes igualitarias.
- Incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Evitar el lenguaje sexista e imágenes dis-

criminatorias en todas las publicaciones por parte de la administración.

- El respeto a la diversidad es especialmente importante para abordar las
- necesidades e intereses de las mujeres con especiales dificultades
- Favorecer y consolidar el tejido asociativo femenino.
- Impulsar políticas educativas hacia la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación laboral y familiar.
- Incentivar el emprendimiento femenino.
- Erradicar la violencia de género en todos sus ámbitos.

La Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 3 dispone que: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

The background of the slide is a solid pink color. A large, light pink triangle is positioned on the right side, pointing towards the top right corner. The text 'MARCO NORMATIVO' is centered on the left side of the slide, between two horizontal lines of small white diamonds.

MARCO NORMATIVO

3.1. Marco jurídico internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que **podemos destacar**:

- La **Carta de las Naciones Unidas**, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945.
- La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- La Convención sobre los derechos políticos de la mujer. Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952.
- La Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 de 20 de diciembre de 1993.
- El Informe de la IV conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing.
- La Declaración del Milenio, de 13 de septiembre de 2000.
- El Documento final del 23 periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General (Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI), de 16 de noviembre de 2000.
- El Documento Final de la Cumbre Mundial 2005.

La **Carta de Naciones Unidas de 1945** es el primer documento que reconoció de forma jurídica la igualdad de todos los seres humanos, además hace una referencia concreta a la discriminación por motivos de género. Su publicación abrió un gran debate a nivel internacional en torno a los roles asignados a las mujeres durante siglos.

Con la promulgación de la Carta de las Naciones Unidas (en vigor desde el 24 de Octubre de 1945), no sólo se proclama la importancia y necesidad de los derechos y libertades fundamentales de la persona, la igualdad y la dignidad, sino que a partir de este momento, la elaboración de documentos e instrumentos jurídicos en torno a este ámbito por parte de la ONU ha sido constante. Los aspectos más importantes de la intervención de esta organización pueden sistematizarse de la siguiente forma:

- Se elaboran propuestas de actuación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A ésta última siguió una serie de exámenes quinquenales.
- La defensa de la mujer no se ha limitado a ámbitos concretos, ya que entre los principales aspectos se encontraban también la noción de derechos en materia de sexualidad, importancia de la independencia económica de las mujeres, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la toma de decisiones, La transversalidad de género y la integración de la igualdad en todas las políticas, entre otras.
- La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico (Objetivo 5) y de forma transversal en otros objetivos.

3.2. Normativa europea

En el marco de la Unión Europea deben ser destacados, entre otros, el **Tratado de Amsterdam de 1997** que al modificar el **Tratado de Roma de 1957**, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

También hay que destacar que la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación y contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas sobre la materia.

Actualmente la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial **hacia una Europa con mayor igualdad de género** de aquí a 2025. Los **objetivos fundamentales** son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir

la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de **integración** de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la **interseccionalidad** como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

3.3. Normativa española

El estado español se rige bajo la **Constitución Española de 1978**, la cual refleja en los artículos 1, 9 y 14 cuestiones relacionadas con la igualdad de todos los españoles.

- En su primer artículo la constitución española enuncia: **Artículo 1.1** - España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político. Es decir, comienza utilizando el término de igualdad como uno de los valores fundamentales que deben estar inmersos en todas las instituciones del estado.
- El **Artículo 9.2**: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos. En nuestro caso, desde las instituciones públicas, deben promover políticas relacionadas con la libertad e igualdad de todos los ciudadanos, independientemente del género al que pertenecen.
- En último lugar en el **Artículo 14**: Los españoles son **iguales** ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Este artículo está incluido en el capítulo de los

derechos y libertades fundamentales, entendiéndose la igualdad cómo un derecho fundamental de los individuos.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, encuentra su fundamento en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Consta en un primer momento de un 1 Título preliminar, 8 títulos, 31 disposiciones adicionales, 11 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 8 disposiciones finales.

16 El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en él se ofrece de forma clara y categórica en el artículo 1.1 de la propia ley, la siguiente idea:

(...) hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

- **Título Primero.** El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.
- **Título II.** Políticas Públicas para la Igualdad.

- **Título III.** Igualdad y Medios de Comunicación
- **Título IV.** Derecho al Trabajo en Igualdad de Oportunidades
- **Título V.** El principio de igualdad en el empleo público
- **Título VI.** Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro
- **Título VII.** La igualdad en la responsabilidad social de las empresas
- **Título VIII.** Disposiciones organizativas

Modificaciones importantes en la Ley orgánica 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIMH) ha sido modificada en algunos puntos por los siguientes textos legislativos posteriores:

- **Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Modifica los artículos 45.2 y 46, además de añadir la disposición transitoria 12.
- **Ley 11/2013, de 26 de Julio**, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que modifica el artículo 71.1 y suprime la disposición transitoria 5. En la línea de las principales novedades revisadas anteriormente.

Otras normas de referencia

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- **La Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, medidas de Protección Integral sobre la Violencia de Género.
- **Ley Orgánica 3/2019**, de 1 de Marzo, de Mejora de la Situación de Orfandad de las Hijas e Hijos de Víctimas de Violencia de Género y otras formas de Violencia contra la Mujer. Es fundamental el papel de la conocida como “Ley de Violencia de Género”, ya que la violencia de género, constituye una de las manifestaciones más claras de la desigualdad y subordinación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.4. Normativa autonómica

Por su parte en la Región de Murcia se establece mediante la **Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia**. Establece cómo principios generales:

1. La no discriminación de las mujeres en favor de los hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La eliminación de la violencia ejercida contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones.
3. La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas. A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género el análisis de la discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal u horizontal en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas generales.
4. La eliminación de las discriminaciones tanto directas como indirectas, entendiéndose como directas cuando en análogas circunstancias una mujer reciba un trato desfavorable con respecto al hombre, e indirectas cuando una disposición, criterio o práctica pueda ocasionar una desventaja particular a una persona por razón de sexo.
5. La planificación, como marco de ordenación estable en materia de igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres en Murcia, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia.

6. La coordinación, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia.

7. La protección del derecho a la maternidad está asumida por los poderes públicos de la Región de Murcia como un bien social insustituible, por lo que se adoptarán las medidas oportunas para que la maternidad deje de ser una responsabilidad exclusiva de las madres y motivo de discriminación para las mujeres.

8. La corresponsabilidad, entendida como la asunción de responsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y la educación de hijos e hijas, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares.

3.5. Pacto de Estado contra la Violencia de Género

Tras varios meses de trabajo, el 13 de septiembre de 2017 el Pleno del Senado aprobó, por unanimidad, el **Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género**.

Las medidas y recomendaciones contenidas en el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado por el Congreso de los Diputados en su sesión de 28 de septiembre de 2017, y en el Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género, aprobado por el Pleno del Senado en su sesión de 13 de septiembre de 2017, que integran el Pacto, podrán ser incluidas en la **II Estrategia Nacional para la Erradica-**



ción de la Violencia sobre la Mujer 2018-2022, así como en el **Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género** para su implementación y desarrollo en los próximos cinco años, 2018-2022, según los términos aprobados en las Cortes Generales.

Articulación del pacto. Las medidas incluidas en el pacto mencionado están centradas en:

Eje 1

La ruptura del silencio mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género.

Eje 2

La mejora de la respuesta institucional a las víctimas de violencia de género a través de la coordinación y el trabajo en red.

Eje 3

El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas.

Eje 4

La intensificación de la asistencia y protección de menores.

Eje 5

El impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta asistencial.

Eje 6

La mejora del conocimiento como complemento indispensable para contribuir de forma eficaz a la lucha contra todos los tipos de violencia contra las mujeres.

Eje 7

Recomendaciones a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones, como agentes colaboradores necesarios para conseguir erradicar la violencia sobre las mujeres por razón de género.

Eje 8

La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres, prestando especial atención a la violencia sexual, a la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, a la mutilación genital femenina y a los matrimonios forzados.

Eje 9

El compromiso económico con las políticas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres.

Eje 10

El seguimiento del Pacto de Estado facilitando la información necesaria a la Comisión de Seguimiento del Pacto, que permita desempeñar sus funciones de evaluación y control de los avances realizados en el desarrollo del mismo.

METODOLOGÍA

En la elaboración de este Plan se ha requerido de la participación del conjunto de la ciudadanía, colectivos sociales y personal técnico responsables de área del Ayuntamiento de Totana para la obtención de datos que reflejen y den respuesta a las necesidades en materia de Igualdad, percibidas como tales por la población y por sus representantes y realizar un minucioso análisis de la realidad social totanera. y de las desigualdades existentes y en consecuencia un correcto diagnóstico para definir las prioridades de actuación. El proceso se basa en una metodología participativa, contando con responsables de las políticas municipales, personal técnico, ciudadanía en general, especialmente con las asociaciones de mujeres, teniendo un papel destacado el **Consejo Municipal de Igualdad**.

4.1. Recogida de información

En primer lugar se han seguido una serie de pasos para la recogida de información:

1. Reuniones y entrevistas con el Concejal de Igualdad y personal de la Concejalía para diseñar el plan de trabajo.
2. Selección de los **Indicadores** de género.
3. Información cuantitativa aportada por portales estadísticos: a nivel nacional el INE (Instituto Nacional de Estadística), y a nivel regional CREM (Centro Regional de Estadística de Murcia), Información cuantitativa aportada por el Ayuntamiento con información específica de cada área.
4. Entrevista con el equipo de gobierno y cambio de impresiones sobre la realidad social en materia de igualdad en Totana.
5. Reunión con personal de las distintas áreas del ayuntamiento en la que se ha explicado la finalidad de este Plan y se ha requerido su implicación y colaboración en el mismo.
6. Información cualitativa aportada por personal del ayuntamiento sobre necesidades y prioridades de cada área.
7. Entrevistas personales con diferentes colectivos del tejido social del municipio.
8. Cuestionarios realizados masivamente a diferentes colectivos, asociaciones y población en general.

4.2. Análisis de datos

El Análisis de datos y diagnóstico de situación se incluye en el Anexo I, aunque en este apartado vamos a destacar una serie de datos sobre los resultados de la Encuesta que ha sido puesta a disposición de todos los ciudadanos de Totana a través de la página web del ayuntamiento así como a través de grupos de difusión (colectivos y asociaciones)* vía whatsapp o correo electrónico.

* Entre otros:

Consejo Municipal de Igualdad
Asociaciones de Amas de Casa y Mujeres
Colectivos Educativos (Centros escolares, Ampas, etc.) ONG's
Asociaciones Culturales Asociaciones Juveniles
Cofradías y Hermandades de Semana Santa Asociaciones de Inmigrantes
Asociaciones deportivas Asociaciones de Vecinos
Agrupaciones de Empresarios y Comerciantes

El porcentaje de participación de la misma ha sido mayoritariamente femenino (65%) lo que nos indica que las mujeres muestran un mayor interés por este tema. El grupo de edad que más ha participado en la encuesta está comprendido entre los 31 y 50 años y más del 94% de los encuestados son de nacionalidad española.

En función de los datos obtenidos de la encuesta a la población, la percepción de la población en materia de igualdad más del 60% de la población encuestada dan un aprobado a las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, política y social totanera.

A la pregunta de qué actuaciones se deben incluir en el Plan de Igualdad de oportunidades las prioridades son las siguientes:

- Actividades de formación sobre Igualdad y prevención de Violencia de Género, especialmente dirigidas a la juventud (62%)
- Lucha contra la violencia de género y protección de las víctimas (62%)
- Establecer programas de conciliación laboral y familiar (60%)
- Promover la coeducación y prevención de conductas sexistas desde la infancia (59%)
- Promoción de la participación ciudadana y asociacionismo (45%)
- El 68% de los/las participantes en el estudio exponen encontrar desigualdad, entre hombres y mujeres, en el acceso a determinados puestos de trabajo.

A pesar de que la mayoría de la población (66%) dice conocer algún recurso municipal para acudir ante un caso de violencia de género, el número de habitantes que lo desconoce es muy significativo.

Una amplia mayoría de la ciudadanía encuestada da un alto grado de importancia en cuanto a la inclusión de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos públicos y privados.

En líneas generales, todos los encuestados coinciden en que lo que más le preocupa a la mujer totanera en materia laboral es la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. Sin embargo, podemos observar que tanto hombres como mujeres subrayan que la principal preocupación del sector masculino es el del desempleo, **incrementada esta tendencia con la actual situación laboral derivada de la crisis del coronavirus desde principios de 2020.**

POBLACIÓN
DESTINATARIA

Este Plan de Igualdad se dirige en general a toda la ciudadanía que compone el municipio de Totana, y en particular a todos aquellos colectivos vinculados de una forma u otra en la carrera para conseguir la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (Equipo de gobierno, personal municipal, Consejo municipal de Igualdad, asociaciones de mujeres, asociaciones de vecinos, asociaciones culturales, comunidad educativa, familias, tejido empresarial, etc.)

La población total del municipio de Totana según el INE de 2019 es de 32.008 residentes de los cuales 15.553 (el 48,59%) son mujeres y 16.455 (el 51,41%) son hombres, proporción que se mantiene, relativamente constante, a lo largo del tiempo. El número total de habitantes de Totana es de 32.008 personas, de los cuales no poseen la nacionalidad española 6.557 según el CREM (2019), supone el 20,5% de la población.

Totana ciudad tiene un total de 27.427 habitantes y el resto, 4.581 habitantes, se dividen entre 8 pedanías: Paretón con 1.546 habitantes, Mortí 1.414 habitantes, Lébor con 604 habitantes, Ñorica 488 habitantes, Raiguero con 250 habitantes, La Huerta 208 habitantes, La Sierra con 57 habitantes y Las Viñas 14 habitantes.

El trazado urbano de la ciudad gira en torno a dos históricos barrios divididos por la Rambla de la Santa, desde finales del siglo XX a

la actualidad con el crecimiento de la ciudad han ido surgiendo nuevos barrios arropados por sus respectivas asociaciones de vecinos. La población de Totana es muy activa y participativa, claro ejemplo es la gran cantidad de colectivos implicados en el día a día de la vida del municipio. Este Plan aspira a que la Igualdad de Género y de Oportunidades sea una prioridad en la vida cotidiana de todos los totaneros independientemente de que sean mujeres u hombres, niños o niñas y del ámbito en el que se muevan.



PERIODO DE VIGENCIA







LÍNEAS ESTRATEGICAS

Transversalidad de género en las políticas municipales

La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género e impulsar el cambio social, no se trata de la propuesta de medidas puntuales sino de establecer una estructura que suponga un cambio en la organización. El Ayuntamiento debe convertirse en el ejemplo a seguir por otras entidades al tiempo que lidera y refuerza su posición, para ello será necesario integrar la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la administración pública, prestando especial atención al empleo del lenguaje inclusivo y no sexista.

En las reuniones mantenidas con el personal de los distintos departamentos y/o concejalías se puso de manifiesto que una de las líneas fundamentales de trabajo se debe centrar en la transversalidad de género y que todos los departamentos municipales deben trabajar en esa línea cuando lleven a cabo cualquier tipo de actuación, desde la recogida de datos desagregada por sexo y por edades.

Para que esta línea estratégica se lleve a cabo se han propuesto una serie de acciones que requieren básicamente de un compromiso tanto por parte del Equipo de Gobierno como del personal técnico de las distintas conce-

jalías, predisposición e interés que ya mostraron durante las reuniones mantenidas, así como también por el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista dentro de sus respectivos ámbitos.

Educación para la igualdad

El ámbito educativo ha contado con una gran representación durante la realización y estudio de este III Plan de Igualdad de Oportunidades, tanto personal docente como representantes de madres y padres de alumnos/as, personal directivo de los distintos centros de enseñanza de Totana (tanto en la ciudad como en las pedanías) han participado activamente reflejando sus opiniones y sugerencias.

También representantes de otros sectores han destacado, casi por unanimidad, que la educación debe ser uno de los principales ejes de actuación de este Plan de Igualdad.

Según los datos recogidos por el CREM (2016-2017) la representación femenina entre el personal docente de los centros educativos de Totana es significativamente alta con respecto a la representación masculina (0.38 hombres por cada mujer) incrementado esa diferencia en los centros de educación infantil. Aunque esta diferencia no llega a ser tan significativa dentro de los equipos directivos de los mismos.

La educación debe ser una de las herramientas fundamentales para alcanzar la igualdad de género. Se fundamenta cómo herramienta para la integración de nuevos valores y conductas en las mentes en desarrollo del alumnado en los centros escolares. Educar en igualdad es imprescindible para que lo que hoy en día son desigualdades, mañana ya no lo sean. En los centros educativos es donde se van a fijar los cimientos para la construcción de futuros adultos con unos valores hacia la convivencia pacífica, la eliminación de desigualdades y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.



Cultura igualitaria

El término municipal de Totana cuenta con una gran diversidad en cuanto a promoción cultural a través de sus asociaciones, cofradías y hermandades religiosas, y sus populares Peñas de Carnaval.

Definimos la cultura cómo la confluencia de valores, normas sociales y tradiciones que compartimos con las personas que nos rodean en todos los ámbitos de interacción entre iguales. La cultura igualitaria debe ser el punto de partida para impregnar a las sociedades de valores, normas y tradiciones dirigidas hacia una igualdad real entre hombres y mujeres.

La cultura dominante en una sociedad viene sustentada por la forma que tienen los/las agentes sociales de desenvolverse en un escenario en constante cambio, permite reforzar identidades, roles de género tradicionales y percepciones estereotipadas de las mujeres y hombres.

Los cambios sociales que se producen afectan directamente a la cultura del municipio, el cambio de normas y valores tienen un papel decisivo. Por eso, desde el ámbito de la cultura se tiene la oportunidad de reforzar valores y normas sociales relacionadas con la igualdad, así como, lanzar una crítica abierta de aquellos estereotipos y comportamientos sexistas que dificultan el progreso hacia una sociedad más igualitaria.

Un buen punto de partida para progresar hacia la igualdad a través de la cultura puede ser las tradicionales fiestas municipales de Santa Eulalia, Navidad, Carnavales, Semana Santa, etc. Incluir actividades culturales dirigidas a la promoción de la igualdad, evitar el empleo de lenguaje sexista, instalar puntos de información y de prevención de actos sexistas, etc.



Fortalecimiento del tejido asociativo

El asociacionismo puede considerarse un elemento fundamental de integración de la mujer. En los últimos años, el municipio de Totana ha producido un importante progreso en la participación de las mujeres en diferentes ámbitos de la vida pública.

Para que se produzca una participación igualitaria en el tejido asociativo es importante potenciar y dinamizar el movimiento asociativo de mujeres en búsqueda del empoderamiento femenino. Las asociaciones de vecinos, asociaciones de mujeres, asociaciones culturales, peñas de carnaval, etc. aglutinan una parte importante de la sociedad, generan grupos de iguales y tienen un papel socializador importante en el desarrollo de las políticas de igualdad.

En definitiva, el asociacionismo ha sufrido una gran evolución en los últimos años puesto que muchas asociaciones comenzaban siendo meras organizadoras de actividades culturales y de ocio y actualmente muchas de ellas defienden los derechos de la mujer, prestan servicios más allá de las actividades dirigidas a las asociadas y participan en las políticas de igualdad, un claro ejemplo lo tenemos en las Asociaciones y colectivos que forman parte del Consejo Municipal de Igualdad.



Salud integral

Totana cuenta con dos centros de salud: Totana-Norte y Totana-Sur. Son los centros de referencia de todo el término municipal, cuentan con servicio de Medicina Familiar y Comunitaria, Pediatría, Enfermería, Radiología, Unidad Ginecológica de Apoyo, Fisioterapia, Recogida de muestras, Odontología, Unidad de Salud Bucodental, Matrona, Trabajadora social. Además la pedanía del Paretón cuenta con un consultorio médico para dar servicio a los/las vecinos/as de dicha pedanía.

Los comportamientos y las actitudes relacionadas con la salud de hombres y mujeres están condicionadas con los roles de género presentes en la sociedad. La perspectiva de género explica una de las mayores paradojas existentes en relación a la salud: el hecho de que las mujeres vivan más que los hombres, pero que su estado de salud sea peor (la menor mortalidad y mayor morbilidad de las mujeres).

La carga física, mental y emocional que supone para la mujer el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos y de las personas mayores, las dificultades de acceso al mercado laboral, a la toma de decisiones, a los órganos de gestión y participación social, la renuncia al propio tiempo, etc., provocan una reducción de la calidad de vida de las mujeres, de su desarrollo y de su autoestima, lo que repercute tanto en su salud física como en su

salud mental: compatibilizar el trabajo fuera de casa con las tareas domésticas supone, no sólo un alargamiento de la jornada, sino un conflicto de roles, con el consiguiente riesgo de enfermedades psicosomáticas.

La evolución de la esperanza de vida en los últimos años indica que la misma ha sido más positiva entre los hombres, como resultado del progresivo abandono por parte de estos de conductas de riesgo y/o poco saludables, mientras que las mujeres se involucran de manera creciente en este tipo de comportamientos (consumo de tabaco, alcohol u otras drogas, accidentes de tráfico, etc.). El resultado es que mientras que los hombres están ganando más años de vida sanos, las mujeres ganan años de discapacidad.

Actividades deportivas

La participación en actividades deportivas está altamente condicionada por las identidades y roles de género. En los últimos años el porcentaje de mujeres que practican ejercicio físico de forma habitual ha aumentado considerablemente, aunque sigue siendo una práctica mayoritariamente masculina. Se suele producir una desigualdad en cuanto a las oportunidades que tienen niños y niñas para la adherencia al deporte, siendo mayores las oportunidades masculinas. Esta desigualdad se hace evidente también

en la etapa adulta, los hombres han desarrollado un mayor hábito deportivo mantenido desde la infancia, mientras que en las mujeres se muestra una falta de hábito desde su niñez, habiendo quedado limitadas en este sentido.

Encontramos una paradoja en cuanto a la práctica deportiva, y es que si durante la infancia y la adultez el deporte tiene una participación altamente masculina, tras llegar a la jubilación y a la tercera edad la presencia de mujeres en actividades deportivas municipales es superior a la de los hombres.

Se debe incidir en la igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del deporte por igual para niñas y niños, pues se ha demostrado que la adherencia a la práctica deportiva revierte en beneficios saludables para el desarrollo biológico de las personas.

Empleabilidad

El acceso a la formación y el empleo responde a una necesidad vital para que hombres y mujeres obtengan una autonomía económica. Todavía quedan rastros de corrientes pasadas en cuanto a la diferencia de remuneración para un mismo puesto de trabajo, el acceso a determinados puestos de trabajo, la composición de los órganos directivos de las empresas, así como en los puestos de toma de decisiones.

Se hace necesario el estudio de la evolución y transformación laboral acaecida en los últimos años, para identificar las desigualdades en cuanto a empleo y formación que precisen de una intervención por parte de las instituciones públicas y privadas en búsqueda de la igualdad real de oportunidades.

Según los últimos datos del CREM (Febrero, 2020), encontramos una desigualdad en todas las franjas de edad en cuanto al número de parados/as en función de su género, suponiendo las mujeres el 57,9% de la población en estado de paro. El dato más alarmante es que la mayoría de mujeres sin empleo de nuestro municipio tienen una edad comprendida entre los 35 y 55 años, cuya consecuencia más inmediata es la escasez de recursos de esas mujeres y el estado laboral que atraviesa nuestra sociedad, en la que a mayor edad, mayor dificultad para encontrar una estabilidad laboral y económica.

Las principales desigualdades en el ámbito del empleo vienen dadas por la dedicación que realizan las mujeres mayoritariamente sobre el cuidado de hijos e hijas, trabajo doméstico o responsabilidades relacionadas con el hogar. Estos factores condicionan la integración femenina en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Las principales barreras a destacar:

El abandono de la búsqueda de empleo por atender las responsabilidades derivadas del hogar.

La falta de experiencia profesional o cualificación específica para un puesto.

La renuncia al puesto de trabajo como consecuencia de la maternidad.

Gran dificultad para la conciliación laboral y familiar, abocando a trabajos a tiempo parcial o temporal.

La renuncia a la carrera profesional o promoción profesional cuando requiere mayor dedicación y disponibilidad.

Las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad o con especiales dificultades de empleabilidad (mujeres adultas con escasa o nula cualificación profesional y/o experiencia laboral, inmigrantes, o que se encuentran en riesgo de exclusión social), encuentran una mayor dificultad para acceder al mercado laboral de forma igualitaria. En la oferta pública de empleo es importante tener en cuenta a este sector de especial vulnerabilidad.

Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación laboral y familiar, según la RAE, es “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.

La responsabilidad del cuidado de hijos e hijas, personas mayores, enfermas o dependientes sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, a pesar de que muchas de ellas lo compaginan con las responsabilidades laborales fuera del hogar. Estadísticamente las horas que dedican las mujeres a estas tareas es un 50% superior al de los hombres, especialmente en los primeros años de vida de los hijos e hijas, siendo mayor el número de solicitudes de excedencias, reducción de jornada o abandono de la actividad laboral en mujeres.

A día de hoy tanto hombres como mujeres reivindican la necesidad de medidas que mejoren la conciliación familiar y laboral

directamente relacionada con la ampliación de horarios de Escuelas Infantiles, guarderías, ludotecas o escuelas de conciliación en los períodos no lectivos. Estas dificultades se agravan en el caso de hogares monomarentales y monoparentales y que no tienen el apoyo que puede suponer la familia o la red de amigos.

Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el Apartado I de la Exposición de Motivos manifiesta que “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 hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”

Desde este eje del PMIO se pretende impulsar la prevención y sensibilización de la población en materia de igualdad de oportunidades y por otra parte reforzar la atención integral a las víctimas en todos los aspectos jurídicos, psicológicos y sociales que ha sufrido a consecuencia de la violencia de género.

La prueba más evidente de la desigualdad de género es la violencia que sufren las mujeres en las distintas formas o expresiones (física, psicológica, económica, vicaria, etc.). Históricamente cuando se escucha hablar de violencia de género se suele pensar únicamente en violencia de tipo física, siendo la más agresiva visualmente pero no por ello la más predominante. En los últimos años se ha demostrado que la violencia de tipo psicológica o social tiene mayor incidencia en cuanto a número de casos y puede ser igual de grave que la física, con la dificultad de que su detección es más compleja. Detrás de una violencia física se esconde una violencia psicológica continuada.

La violencia de género es estructural y la sufren las mujeres de cualquier grupo social, étnico o cultural, edad, nivel de ingresos, estudios u ocupación. Ni los maltratadores ni las mujeres maltratadas corresponden a ningún perfil concreto. Mujeres de todas edades y grupos sociales señalan haber sufrido distintas formas de violencia, una situación que es si cabe más grave en el caso de aquellas mujeres que pertenecen a grupos más vulnerables, que tienen mayores dificultades para romper la relación con sus maltratadores.

La prevención tiene un papel muy importante dirigida a sensibilizar a los ciudadanos de Tota, especialmente a la comunidad educativa mediante acciones específicas y transversales que fundamenten en los más jóvenes valores relacionados con la igualdad.

Empoderamiento de las mujeres en vulnerabilidad social

“La vulnerabilidad social se refiere al daño potencial a las personas. Se trata de una combinación de factores que determinan el grado en que la vida y los medios de subsistencia de una persona corren peligro, debido a la incapacidad de las personas para soportar los efectos adversos de los múltiples factores de estrés - privaciones económicas y condiciones sociales que limitan las opciones individuales a los que están expuestos por la pérdida potencial de resistencia y resiliencia”

Las mujeres parten de una posición social de desigualdad, lo que las hace más vulnerables a situaciones de exclusión. Es importante que se tenga en cuenta esta situación de desigualdad y posición de las mujeres a la hora de diseñar los programas de lucha contra la pobreza para no llevar a las mujeres a una situación de discriminación, vulnerabilidad y exclusión social.

Las situaciones que suponen un factor de vulnerabilidad añadido son numerosas: la monomarentalidad, las separaciones, la inmigración, la edad avanzada, el consumo de drogas o la pertenencia a una minoría étnica. Aunque también se ha trabajado de manera transversal, incluyendo la vulnerabilidad social en áreas como empleo, formación y violencia de género, en el EJE 4 de este Plan

se contemplan un conjunto de actuaciones específicas dirigidas a grupos de población especialmente vulnerables y que precisan de una intervención más concreta con el fin de facilitar la integración social y laboral de mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.



Repercusiones de la COVID'19 en la Igualdad de Género

36 «Los escasos avances en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres conseguidos a lo largo de las décadas están en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia de la COVID-19», manifestó el Secretario General de las Naciones Unidas en abril de 2020.

La pandemia del coronavirus ha afectado más a las mujeres que a los hombres, según indican la mayoría de los informes, tanto institucionales como de asociaciones, realizados para conocer el impacto de género que ha causado la COVID en España.

Las medidas restrictivas adoptadas en todo el mundo para luchar contra la pandemia, la precaria situación económica que están viviendo muchas familias han intensificado las situaciones de violencia de género y han aumentado la carga de trabajo en el hogar.

A pesar de que el porcentaje de hombres fallecidos debido al virus es notablemente superior, han sido mucho mayor la cifra de mujeres que han resultado contagiadas por el virus debido a la sobreexposición que han tenido a causa de trabajos “tradicionalmente” femeninos vinculados a la sanidad, educación y el cuidado de terceros.

Durante el periodo de cuarentena y de desescalada el número de llamadas y denuncias a través del teléfono 016, ha aumentado vertiginosamente, llegando representar unas cifras históricas desde que existe este servicio. Este periodo fue especialmente duro ya que víctima y maltratador convivían en un mismo espacio.

Debido a la situación pandémica originada por el COVID-19 una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras, a nivel nacional, se han visto afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). Los datos arrojan un volumen similar de hombres y mujeres afectados por los ERTE, a pesar de que sí que se produce una desigualdad en cuanto a la distribución sectorial del empleo y brecha salarial.

En lo que concierne a la Conciliación familiar la situación creada por la pandemia con la suspensión de clases y la necesidad de permanecer en casa ha relegado a la mujer a la tarea del cuidado de los hijos y del hogar. En la mayoría de los casos “conciliar les está su-

poniendo tener que renunciar a parte de su jornada y salario e incluso al trabajo”.

La conclusión es que en un año de pandemia, las mujeres han acusado más la crisis de la COVID 19 que los hombres en todos los sectores, desde el laboral o la conciliación familiar a la violencia de género, lo que ha supuesto un retroceso importante en los avances hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

ESTRUCTURA Y OBJETIVOS

El III Plan Municipal de Igualdad se estructura en **cuatro ejes de intervención**, para cada uno de ellos se ha establecido un objetivo general y unos objetivos específicos.

El Plan contiene un total de **71 actuaciones** a llevar a cabo en función de los objetivos en los que se agrupan dichas actuaciones y que se han establecido en cada uno de los ejes.

— Eje 1 —

Cambio de valores

Objetivo general

Liderar el cambio necesario para alcanzar una sociedad más igualitaria, incidiendo en el cambio de roles y estereotipos de género arraigados en nuestra cultura.

Objetivos específicos

- Promover la Igualdad de Oportunidades en el municipio de Totana a través de la realización de campañas de sensibilización con contenidos sobre Igualdad que transmitan el compromiso del ayuntamiento de Totana con la Igualdad de Oportunidades.
- Insertar y fortalecer la transversalidad de género en la administración local, mejorar y facilitar la coordinación entre la Concejalía de Igualdad y el resto de áreas y adoptar de manera sistemática el enfoque de la de género en cualquiera de las actuaciones que se desarrollen dentro de la administración.
- Fomentar la igualdad desde la Comunidad Educativa en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención.
- Impulsar la Igualdad de Oportunidades desde el ámbito de la cultura.

— Eje 2 —

Participación social y política, salud y sostenibilidad

Objetivo general

Promover un entorno y condiciones de vida que mejoren la salud y la calidad de vida y establecer las condiciones que garanticen la plena participación en la sociedad totanera de hombres y mujeres.

Objetivos específicos

- Favorecer la participación de las mujeres en el ámbito político y social de Totana, reforzando los canales de comunicación y colaboración entre las asociaciones y la Corporación Local y velando por el equilibrio tanto en la composición del Gobierno Municipal como en los distintos Consejos Sectoriales.

— Eje 3 —

Organización social sostenible y corresponsable

Objetivo general

Promover las condiciones necesarias para facilitar y favorecer el acceso a la actividad laboral y económica de las mujeres.

Objetivos específicos

- Mejorar el acceso a la formación y promover el emprendimiento de las mujeres así como motivar y orientar a las mujeres para que accedan a los programas de formación para el empleo.
- Fomentar el acceso al empleo de las mujeres.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Concienciar y sensibilizar a la población sobre la importancia de la corresponsabilidad para la mejora de la calidad de vida.

— Eje 4 —

Violencia de género y colectivos vulnerables

Objetivo general

Prevenir y erradicar las situaciones de violencia de género, prestando una atención especial a sus víctimas y al resto de colectivos desfavorecidos o en situación de exclusión social.

Objetivos específicos

- Reforzar la sensibilización, identificación y prevención de la violencia de género.
- Mejorar la atención a personas en situación de vulnerabilidad social y elaborar un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en riesgo o situación de exclusión social (inmigración, monoparentalidad, violencia de género, etnia) para identificar los diferentes factores de vulnerabilidad.



PLAN DE ACTUACIONES



Eje 1

Cambio de valores

OBJETIVO 1

Promover la Igualdad de Oportunidades en el municipio de Totana a través de la realización de campañas de sensibilización con contenidos sobre Igualdad que transmitan el compromiso del ayuntamiento de Totana con la Igualdad de Oportunidades

43

Acción 1

Presentar y difundir el III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRÉS a todo el conjunto de la ciudadanía a través de diferentes actuaciones y campañas.

Áreas Implicadas

Igualdad y Comunicación

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de actuaciones realizadas

Nº de personas, asociaciones, entidades, ... alcanzados

Acción 2

Potenciar la perspectiva de género en la comunicación institucional tanto en la imagen corporativa como en los materiales que se publican.

Áreas Implicadas

Igualdad y Comunicación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de programas desarrollados que incorporen el enfoque de género

% con respecto al total

Acción 3

Ofrecer acciones formativas e informativas en materia de igualdad de oportunidades a través de la web del Ayuntamiento de Totana y sus redes sociales.

Áreas Implicadas

Igualdad y Comunicación

Recursos

Propios

Indicadores

- Nº de acciones realizadas
- % de personas que han participado

Acción 4

Publicar en la web y redes sociales del Ayuntamiento, la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo debe aplicarse en la política pública.

Áreas Implicadas

Igualdad y Comunicación

Recursos

Propios

Indicadores

- Nº contenidos difundidos
- Nº de personas informadas

OBJETIVO 2

Insertar y fortalecer la transversalidad de género en la administración local, mejorar y facilitar la coordinación entre la Concejalía de Igualdad y el resto de áreas del ayuntamiento y adoptar de manera sistemática el enfoque de la Perspectiva de Género en cualquiera de las actuaciones que se desarrollen dentro de la administración municipal.

Acción 1

Incluir indicadores de género en la recogida de datos de cada una de las áreas municipales, que permitan conocer la situación de hombres y mujeres en cada una de estas áreas.

Áreas Implicadas

Todas

Recursos

Propios

Indicadores

- Nº de áreas municipales que incorporan en su recogida de datos el enfoque de género
- % con respecto al total

Acción 2

Promover la incorporación de la perspectiva de género en todas las programaciones que se lleven a cabo desde la administración municipal.

Áreas Implicadas

Todas

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de programas desarrollados que incorporen el enfoque de género
% con respecto al total

Acción 3

Velar por el uso de un lenguaje inclusivo dentro de todos departamentos y áreas de la administración municipal y la eliminación de un lenguaje sexista y discriminatorio.
Manual de buenas prácticas.

Áreas Implicadas

Todas

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de áreas que hacen uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en sus formularios y publicaciones
% con respecto al total

Acción 4

Promover y facilitar la formación sobre género y políticas de igualdad dirigidos al personal del ayuntamiento y cargos electos.

Áreas Implicadas

Todas

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de acciones formativas realizadas anualmente
Nº de personas que han recibido dicha formación.

Acción 5

Incluir cláusulas en los criterios de valoración para concesión de subvenciones y contratos públicos municipales relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en las contrataciones. Algunas propuestas: empresas con planes de igualdad vigentes, contratación de mujeres de colectivos vulnerables, planes de conciliación reales, etc.

Áreas Implicadas

Todas

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de subvenciones y contratos llevados a cabo que incorporan criterios de enfoque de género
% con respecto al total

OBJETIVO 3

Fomentar la igualdad desde la Comunidad Educativa en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención.

Acción 1

Elaborar un manual de recursos pedagógicos en materia de Igualdad de Oportunidades para ponerlo a disposición de los Centros Educativos del municipio.

Áreas Implicadas

Igualdad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de recursos recogidos
% difusión

Acción 2

Elaborar una programación anual con talleres de sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia de género dirigidos a toda la comunidad educativa del municipio.

Áreas Implicadas

Igualdad y Educación

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de talleres realizados
% de participación

Acción 3

Impartir charlas y cursos sobre Educación Sexual y prevención de ETS dirigidas al alumnado de secundaria.

Áreas Implicadas

Igualdad, Salud y Educación

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de charlas realizadas
% de participación

Acción 4

Dotar de formación específica al profesorado en materia de prevención, detección y solución de posibles casos de violencia de género en las aulas e Impartir formación en materia de igualdad, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, a los profesionales de la educación tanto reglada como no reglada y a las familias.

Áreas Implicadas

Igualdad y Educación

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº acciones formativas realizadas
% de participación

Acción 5

Fomentar la realización de actividades extraescolares con perspectiva de género en todos los ámbitos educativos e Implicar a la comunidad educativa en la celebración de días específicos (día contra la violencia de género, día de la mujer trabajadora, etc.) para que elaboren y participen en los actos organizados por la administración.

Áreas Implicadas

Igualdad y Educación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº actividades realizadas
% de participación

Acción 6

Sensibilizar a las Asociaciones de Madres y Padres de alumnos sobre la importancia de la participación tanto de hombres como de mujeres en estas asociaciones.

Áreas Implicadas

Igualdad y Educación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de AMPAs participantes
% de hombres y mujeres asistentes

OBJETIVO 4

Impulsar la Igualdad de Oportunidades desde el ámbito de la cultura.



Acción 1

Apoyar e incrementar la aportación de creaciones artísticas de las mujeres totaneras, favorecer el asociacionismo entre artistas locales y su acceso al uso de infraestructuras municipales.

Áreas Implicadas

Igualdad y Cultura

Recursos

Propios

Indicadores

- % de incremento en creaciones artísticas femeninas
- % de asociacionismo
- % de usuarias



Acción 2

Incrementar las actividades y eventos culturales y festivos que promuevan la Igualdad de Oportunidades desde una perspectiva de género e incluir en la programación de actividades de los Espacios Culturales de Totana temáticas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades, identidad de género, diversidad sexual, etc.

Áreas Implicadas

Igualdad y Cultura

Recursos

Propios

Indicadores

- Nº de actividades realizados
- % de participación



Acción 3

Reconocer y dar visibilidad a mujeres relevantes en el ámbito sociocultural que han formado parte de la historia local y global de Totana.

Áreas Implicadas

Igualdad, Cultura y Fiestas

Recursos

Propios

Indicadores

- Nº de actividades realizadas
- % de participación



Acción 4

Promover concursos de las distintas disciplinas artísticas con perspectiva de género, así como llevar a cabo la propuesta de utilizar el nombre de mujeres ilustres del municipio en el ámbito de la cultura para equipamientos municipales, certámenes artísticos, etc.

Áreas Implicadas

Igualdad, Cultura, Fiestas y Seguridad Ciudadana

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº acciones realizadas
% de participación



Acción 5

Realizar exposiciones y actividades culturales de obras realizadas por mujeres pertenecientes a sectores muy masculinizados (comic, videojuego, etc.).

Áreas Implicadas

Igualdad y Cultura

Recursos

Propios

Indicadores

Nº acciones realizadas
% de participación



Acción 6

Incluir la perspectiva de género en las rutas turísticas y culturales.

Áreas Implicadas

Igualdad y Cultura

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de rutas realizadas
% de participación

Eje 2

Participación social y política,
salud y sostenibilidad

OBJETIVO 1

Favorecer la participación de las mujeres en el ámbito político y social de Totana, reforzando los canales de comunicación y colaboración entre las asociaciones y la Corporación Local y velando por el equilibrio tanto en la composición del Gobierno Municipal como en los distintos Consejos Sectoriales.

50

Acción 1

Apoyar a las Asociaciones locales con la difusión y la cesión de espacios municipales y subvenciones municipales para el desarrollo de actividades relacionadas con la promoción de la Igualdad de Oportunidades, incluyendo en los criterios de baremación la paridad en la composición de sus juntas directivas.

Áreas Implicadas

Todas

Recursos

Propios

Indicadores

- Nº de espacios concedidos
- Nº de asociaciones beneficiadas

Acción 2

Promover el asociacionismo de mujeres pertenecientes a colectivos socialmente desfavorecidos e incentivar programas y actividades que les facilite el contacto con otros colectivos del municipio.

Áreas Implicadas

Igualdad, Juventud, Servicios Sociales, Participación Ciudadana

Recursos

Propios

Indicadores

- % de participación

Acción 3

Dar visibilidad al Consejo Municipal de Igualdad, fomentando encuentros inter generacionales entre asociaciones de mujeres que les permitan compartir el trabajo y las actuaciones que realizan y fomentar la colaboración entre asociaciones.

Áreas Implicadas

Igualdad, Juventud, Servicios Sociales, Participación Ciudadana

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de encuentros realizados y nº de participantes

Acción 4

Elaborar una programación anual con talleres de sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia de género, así como cursos de interés general (nuevas tecnologías, internet, etc.) para las Asociaciones.

Áreas Implicadas

Igualdad, Juventud, Servicios Sociales, Participación Ciudadana

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de cursos realizados y

Nº de asociaciones que participan

OBJETIVO 2

Impulsar hábitos de vida saludables desde una perspectiva de género en la salud de mujeres y hombres manteniendo y ampliando las líneas de comunicación existentes entre los Centros de Atención Sanitaria del municipio y la Administración Local.

Acción 1

Continuar apoyando a los Centros de Salud de Totana con la dotación de recursos para la realización de proyectos relacionados con la salud que tengan un enfoque de género.

Áreas Implicadas

Igualdad y Salud

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de recursos proporcionados

Acción 3

Realizar talleres sobre género y salud dirigidos a mujeres de acuerdo con su ciclo vital.

Áreas Implicadas

Igualdad y Salud

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº charlas realizadas

% de participantes

Acción 2

Realizar campañas informativas y dar a conocer los recursos con los que cuenta el municipio dirigidas a mujeres para la prevención de enfermedades, prevención de violencia de género y agresiones sexuales.

Áreas Implicadas

Igualdad y Salud

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de campañas realizadas y recursos divulgados

Nº de mujeres informadas

Acción 4

Realizar campañas dirigidas a familias y adolescentes sobre los riesgos de los trastornos alimenticios, tabaquismo, drogodependencia, etc. Incidiendo en la importancia de la detección precoz.

Áreas Implicadas

Igualdad, Salud y Bienestar Social

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de campañas realizadas y recursos divulgados

Nº de personas informadas

OBJETIVO 3

Eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres en la práctica del deporte.



Acción 1

Valorar positivamente las actividades y deportes que fomenten la participación mixta a la hora de ceder instalaciones municipales y conceder subvenciones municipales, así como analizar el uso del espacio por niños y niñas, mujeres y hombres en las instalaciones deportivas municipales e implantar si fuese necesario acciones correctoras.

Áreas Implicadas

Deportes

Recursos

Propios

Indicadores

% de mujeres y hombres participantes



Acción 2

Organizar competiciones y actividades deportivas mixtas y fomentar que en el deporte escolar se desarrollen deportes de equipo que incluyan categorías mixtas.

Áreas Implicadas

Deportes

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de competiciones organizadas
% de mujeres y hombres participantes



Acción 3

Formar en Igualdad y prevención de Violencia de Género al personal que trabaja en centros deportivos municipales.

Áreas Implicadas

Deportes

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº acciones formativas realizadas
% de participantes



Acción 4

Realizar campañas para incrementar la práctica deportiva de niñas y adolescentes en deportes de equipo tradicionalmente masculinos a través de los centros educativos de Totana.

Áreas Implicadas

Deportes

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de campañas realizadas
% de participantes

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de actividades ofertadas
nº de participantes hombres y mujeres



Acción 5

Dar a conocer personalidades del deporte femenino de Totana que hayan destacado en la práctica de distintas disciplinas deportivas.

Áreas Implicadas

Deportes

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de mujeres deportistas destacadas



Acción 6

Fomentar la práctica del deporte entre la población de tercera edad intentando presentar una oferta variada que resulte atractiva tanto para hombres como para mujeres.

Áreas Implicadas

Deportes

OBJETIVO 4

Incluir la calidad de vida y la perspectiva de género en la Regeneración Urbana, realizando estudios sobre movilidad y transporte, su uso y necesidades reales de mujeres y hombres e introduciendo la perspectiva de género en los futuros Planes Urbanísticos.

Acción 1

Incluir en el Callejero Municipal nombres de mujeres que hayan destacado en diferentes disciplinas y que sean importantes para el municipio de Totana.

Áreas Implicadas

Urbanismo, Participación Ciudadana y Movilidad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de calles con nombre de mujer

Acción 2

Incluir en las licitaciones públicas criterios de valoración que favorezcan diseños o intervenciones urbanísticas que se realicen con perspectiva de género.

Áreas Implicadas

Urbanismo, Participación Ciudadana y Movilidad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de criterios recogidos

Acción 3

Revisar frecuentemente el estado del alumbrado público en calles, parques y espacios públicos en general, evitando que haya zonas con escasa iluminación con el fin de eliminar puntos críticos para la seguridad ciudadana, especialmente de las mujeres.

Áreas Implicadas

Urbanismo, Participación Ciudadana y Movilidad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de revisiones y reparaciones realizadas

Acción 4

Incluir espacios accesibles y adaptados a personas con movilidad reducida.

Áreas Implicadas

Urbanismo, Participación Ciudadana y Movilidad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de actuaciones realizadas



Acción 5

Diseñar espacios y monumentos que reivindicquen la defensa de la Igualdad de Oportunidades y los derechos de las mujeres.

Áreas Implicadas

Urbanismo, Participación Ciudadana y Movilidad

Recursos

Propios

Indicadores

- Nº de actividades ofertadas
- Nº de participantes hombres y mujeres

— Eje 3 —

Organización social sostenible
y corresponsable

OBJETIVO 1

Mejorar el acceso a la formación y promover el emprendimiento de las mujeres así como motivar y orientar a las mujeres para que accedan a los programas de formación para el empleo.



Acción 1

Establecer criterios de acceso a programas formativos con compromiso de contratación para facilitar su entrada a mujeres con dificultades de empleabilidad.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de acciones formativas
% de participación



Acción 2

Favorecer el acceso a mujeres en actividades formativas relacionadas con actividades altamente masculinizadas (sector ganadero y agrícola, construcción, etc.).

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de acciones formativas y % de participación



Acción 3

Favorecer la integración de mujeres inmigrantes con la realización de cursos de español con el fin de mejorar sus posibilidades de incorporación al mercado laboral en coordinación con ONG’s.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de acciones formativas y
% de participación



Acción 4

Ofrecer charlas o talleres para incentivar el emprendimiento femenino mediante la ampliación de capacidades, recursos y herramientas para las mujeres de Totana, facilitando información sobre convocatorias de ayudas y financiación.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de acciones formativas y % de participación



Acción 5

Fomentar el asociacionismo y/o cooperativismo de mujeres empresarias y promover la participación de mujeres en encuentros empresariales cuidando de que exista una participación equilibrada entre hombres y mujeres.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de asociaciones y/o cooperativas de mujeres
Nº de mujeres asociadas a las mismas

OBJETIVO 2

Fomentar el acceso al empleo de las mujeres

Acción 1

Analizar los datos desagregados por sexo sobre la situación laboral de las mujeres y hombres del municipio, teniendo en cuenta sus demandas y necesidades en materia de empleo.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de análisis realizados

Acción 2

Firmar acuerdos con empresas totaneras que favorezcan la contratación de mujeres con dificultades de empleabilidad y usuarias del CAVI.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de acuerdos firmados

Acción 3

Ofertar formación sobre “Gestión empresarial con Perspectiva de Género” a personal directivo de empresas de Totana, personal autónomo y emprendedores/as.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de actividades formativas realizadas
nº de empresas participantes

Acción 4

Ofrecer información y asesoramiento a las empresas locales que quieran llevar a cabo la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad en su empresa. Reconocer y distinguir la labor de las empresas totaneras comprometidas con la Igualdad entre hombres y mujeres.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de empresas que cuentan con un Plan de Igualdad



Acción 5

Fomentar la valoración positiva de criterios de igualdad (Plan de Igualdad en la empresa / Distintivo de Igualdad) en los procesos de contratación de la administración local.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de contrataciones realizadas



Acción 6

Dar visibilidad a mujeres y hombres que desarrollan oficios tradicionalmente masculinizados o feminizados.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación

Recursos

Propios

Indicadores

% de mujeres y hombres en dicha situación

OBJETIVO 3

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral



Acción 1

Informar sobre todos los servicios y recursos disponibles en el municipio para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como sobre derechos, permisos y prestaciones asociadas a la maternidad y paternidad a través de la web municipal.

Áreas Implicadas

Empleo y Formación e Igualdad

Recursos

Necesita dotación presupuestaria
Nº de acciones informativas llevadas a cabo
% de personas informadas



Acción 2

Aumentar y mejorar los servicios (revisión de horarios) y recursos municipales en cuanto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad (Escuela Infantil, aula matinal y

vespertina, etc.) y continuar con la programación de ayudas económicas que ayuden a familias en situación de vulnerabilidad a costear servicios y recursos de apoyo a la conciliación.

Áreas Implicadas

Educación, Empleo y Formación e Igualdad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de recursos y aumento de horarios

Nº de ayudas concedidas

Acción 3

Continuar con la programación de Escuelas de conciliación y coeducación durante los periodos no lectivos para familias trabajadoras y/o en proceso de formación.

Áreas Implicadas

Igualdad

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de escuelas ofertadas y % de participación



Acción 4

Adaptar los horarios de cursos formativos al uso del horario escolar dando al menos 15 minutos de margen en el horario de inicio y fin de la formación con respecto al horario de los colegios.

Áreas Implicadas

Comercio, Empleo y Formación e Igualdad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de cursos que adaptan su horario

Acción 5

Revisar y reorganizar los horarios de atención municipales para que sean compatibles con las obligaciones personales, familiares y laborales de los ciudadanos.

Áreas Implicadas

Todas

Recursos

Propios

Indicadores

Análisis y adaptación de horarios

OBJETIVO 4

Concienciar y sensibilizar a la población sobre la importancia de la corresponsabilidad para la mejora de la calidad de vida.



Acción 1

Informar e instar a las empresas del municipio a que ofrezcan a sus empleados/as la posibilidad de acogerse a determinadas medidas de conciliación y corresponsabilidad (flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.).

Áreas Implicadas

Empleo y Formación e Igualdad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de trabajadores/as que se acogen a estas medidas



Acción 2

Informar y asesorar a PYMES sobre la conciliación corresponsable y la reordenación de los tiempos de trabajo.

Áreas Implicadas

Educación, Empleo y Formación e Igualdad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de pymes usuarias



Acción 3

Realizar talleres dirigidos a hombres y mujeres con contenidos sobre paternidad responsable, corresponsabilidad y conciliación.

Áreas Implicadas

Empleo y Formación, Educación e Igualdad

Recursos

Necesita dotación presupuestaria
Nº de acciones formativas llevadas a cabo
% de participación de mujeres y hombres



Acción 4

Diseñar campañas que fomenten la implicación de los hombres en las tareas domésticas y cuestione los roles tradicionalmente establecidos para mujeres y hombres.

Áreas Implicadas

Igualdad

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de campañas realizadas
Nº de hombres y mujeres informadas



Acción 5

Realizar talleres y charlas en los centros educativos del municipio sobre la colaboración de todos los miembros de la familia en la realización de tareas domésticas y cuidados para fomentar la autonomía y responsabilidad del alumnado en el ámbito familiar.

Áreas Implicadas

Educación e Igualdad

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de acciones formativas llevadas a cabo

% de participación del alumnado

Eje 4

Violencia de género y colectivos vulnerables

OBJETIVO 1

Reforzar la sensibilización, identificación y prevención de la violencia de género

64



Acción 1

Seguir con el servicio del CAVI 100%.

Áreas Implicadas

Igualdad

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de consultas realizadas



Acción 2

Elaborar y difundir una guía informativa actualizada de los recursos municipales y regionales existentes para la atención a víctimas de violencia de género (Guía de Recursos).

Áreas Implicadas

Igualdad y Servicios Sociales

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de guías publicadas
% de mujeres informadas



Acción 3

Elaborar material específico sobre violencia de género en el ámbito escolar y asociativo.

Áreas Implicadas

Igualdad

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de guías repartidas

% de personas informadas

Acción 4

Realizar acciones de sensibilización dirigidos a todo el tejido social de la población para la detección precoz y denuncia de cualquier tipo de violencia de género, con el fin de promover el rechazo absoluto de la misma. “Tolerancia 0”.

Áreas Implicadas

Igualdad

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de acciones realizadas

% de participación

Acción 5

Mantener y actualizar el protocolo para la detección y atención a situaciones de violencia de género en los servicios sociales municipales.

Áreas Implicadas

Igualdad y Servicios Sociales

Recursos

Propios

Indicadores

Pautas y criterios establecidos

Acción 6

Mantener y actualizar programa de formación dirigido a profesionales que intervienen en la detección y atención a víctimas de violencia de género como personal sanitario, seguridad ciudadana, ONG's , etc.

Áreas Implicadas

Igualdad y Servicios Sociales

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de acciones formativas

% de profesionales informados

OBJETIVO 2

Mejorar la atención a personas en situación de vulnerabilidad social y elaborar un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en riesgo o situación de exclusión social (inmigración, monoparentalidad, violencia de género, etnia) para identificar los diferentes factores de vulnerabilidad.



Acción 1

Programar actividades en días conmemorativos, con perspectiva de género y participación de mujeres.

Áreas Implicadas

Igualdad

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de actividades realizadas

% participación de mujeres



Acción 2

Facilitar el acceso a la vivienda a mujeres en situación de vulnerabilidad.

Áreas Implicadas

Igualdad y Servicios Sociales

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de acciones realizadas

% de participación



Acción 3

Reforzar la presencia de Policía Local en situaciones y eventos festivos o que conlleven una especial afluencia de gente para prevenir

episodios de acoso sexual, así como promover un programa de voluntariado que realice actividades de información preventiva en dichos actos y comunique un teléfono específico de atención en casos de agresiones sexistas y violencia de género.

Áreas Implicadas

Igualdad y Seguridad Ciudadana

Recursos

Propios

Indicadores

Nº de efectivos puestos a disposición

Nº de intervenciones realizadas



Acción 4

Diseñar un programa de formación dirigido a entidades y asociaciones que trabajan con colectivos de inmigrantes o vulnerabilidad social.

Áreas Implicadas Igualdad y Servicios Sociales

Recursos

Necesita dotación presupuestaria

Indicadores

Nº de acciones formativas

% de entidades participantes



Implantación

- Impulso y coordinación del PMIO
- Interlocución con los agentes participantes: Equipo de gobierno, agentes sociales, tejido asociativo, empresariado, sociedad civil...
- Dotar al Plan de la mayor transversalidad posible
- Información y comunicación. Haciendo llegar dicha información a todas las partes implicadas de forma ágil y eficaz.
- Identificación e implicación de los departamentos encargados de cada acción, de acuerdo al contenido y calendario previsto.
- Asesoramiento y formación a las partes implicadas
- Seguimiento y evaluación
- Coordinación y seguimiento de las actuaciones previstas, del cumplimiento de los plazos establecidos, ...

Seguimientos

El seguimiento es el procedimiento que posibilita la comprobación de la consecución de los objetivos propuestos para cada área, así como la guía de trabajo para el desarrollo del PMIO a lo largo de los próximos años. El propósito es reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo que pretendían.

El seguimiento deberá de ser continuo durante la vida del Plan, incluyendo en la calendarización del mismo cuándo y cómo se va a hacer el seguimiento.

Este seguimiento no corresponde exclusivamente a la Concejalía de Igualdad, pues si se han adoptado políticas transversales de igualdad, en cada uno de las Concejalías se debe hacer un seguimiento para saber si lo puesto en marcha está teniendo alguna repercusión positiva o negativa y poder tomar decisiones, en caso de que sea necesario, antes de la finalización de la acción llevada a cabo en base a los objetivos propuestos.



Evaluación

El proceso de evaluación es una guía más para el cumplimiento de las actuaciones recogidas en el PMIO. Es de gran importancia que la comisión encargada de ejecutar el Plan de Igualdad prevea la evaluación atendiendo a las características de cada área, siendo éstas de un carácter flexible y constructivo, que permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados tanto de forma cuantitativa como cualitativa para su mayor eficacia.

La presente evaluación se debe fundamentar en base a tres pilares principales:

1. Resultados obtenidos: grado de realización de las acciones planificadas en el PMIO, de los objetivos previstos y las cuestiones atendidas. Para ello se cuenta con los indicadores de evaluación de cada área.
2. Proceso: ver si se ha cumplido el calendario y cronograma previsto, así como los recursos humanos y materiales empleados.
3. Impacto: estimación de la huella de impacto de las iniciativas puestas en marcha, estudiando el grado de mejora respecto al análisis de la realidad previo al PMIO.

La evaluación se puede hacer tras cada actuación, de carácter mensual o trimestral, siendo de mayor incidencia la evaluación anual y la de final del plan:

- La evaluación anual se desarrollará tras cada uno de los años que el plan se encuentre en vigor. Se emplea como medio de control para saber si se están cumpliendo los objetivos reflejados en el cronograma para cada anualidad, y en el caso contrario, establecer nuevas estrategias que permitan alcanzar las metas establecidas.
- La evaluación final se llevará a cabo una vez haya terminado el período de vigencia del PMIO. Se trata del estudio de los cambios observados en el momento actual respecto al punto de partida antes de la aplicación del plan. La información hallada permitirá saber el grado de consecución de los objetivos planteados y la adherencia de éstos sobre la población. Si la evaluación resulta positiva, podremos decir que se ha avanzado considerablemente en cuanto a la igualdad de oportunidades en el municipio. Si por lo contrario, es una evaluación negativa, se debe redefinir los objetivos, ver porque no se han logrado con la anterior estrategia, y elaborar una nueva que permita guiar hacia ese objetivo.



