



AYUNTAMIENTO DE CREVILLEN



# I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL



# Índice

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN .....  | 1  |
| 2. MARCO JURÍDICO.....   | 2  |
| 3. ESTRUCTURA DEL PLAN.....  | 5  |
| 4. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN .....                                       | 5  |
| 5. AGENTES IMPLICADOS .....  | 6  |
| 6. CONCEPTOS BÁSICOS .....   | 7  |
| 7. COMPROMISO INSTITUCIONAL.....   | 13 |
| 8. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....  | 13 |
| 9. TEMPORALIDAD .....  | 13 |
| 10. ACTUACIONES. ....  | 14 |
| 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. ....   | 43 |
| 11.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....   | 43 |
| 11.2 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. ....                                   | 47 |
| 12. ANEXOS. ....   | 54 |
| Anexo I: Compromiso institucional.....                                       | 55 |
| Anexo II: Acta de creación/reglamento del comité de igualdad municipal ..... | 56 |
| Anexo III: Actas de reunión del comité de igualdad municipal.....            | 57 |
| Anexo IV: Cronograma .....   | 58 |

## 1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Crevillent (2021- 2025) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte del municipio. En este plan, se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un Diagnóstico de Situación previamente realizado.

La alcaldía y las distintas concejalías, junto con el Comité de Igualdad negocian el presente plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de toda la ciudadanía a la vez que mejora su calidad de vida, que redunda en el incremento del bienestar en el municipio.

Pretendemos que el plan de igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que el municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

Además, el presente plan de igualdad supone una herramienta óptima de trabajo en el fomento, así como en la inserción socio laboral, económica, política y asociativa, para las mujeres del ámbito rural, cuyo crecimiento puede ser muy beneficioso para el incremento económico de Crevillent.

Determinadas medidas del plan de igualdad se han orientado a mejorar la posición de las mujeres rurales, otorgarles los instrumentos necesarios para que se decidan a incorporarse en aquellas ramas donde están sub representadas (Uso de Nuevas

Tecnologías, emprendimiento, autoempleo, etc.), garantizarles un crecimiento sostenible, y proporcionarles un futuro productivo acompañadas del entorno rural que les rodea.

Por tanto, son acciones encaminadas a reducir las diferencias que en muchas situaciones perjudican a las mujeres del ámbito rural, apostando por medio de este plan estratégico de igualdad municipal, a revertir su situación actual y proporcionarles espacios en todos los ámbitos que rodean al municipio más igualitarios.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales del municipio con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en todo el Municipio de Crevillent.

## 2. MARCO JURÍDICO.

El trabajo por alcanzar una sociedad igualitaria se inició hace décadas y, sobre ello, abunda diferente legislación. Los avances conseguidos en esta materia son irregulares y, todavía insuficientes. No obstante, existe un gran abanico legislativo, tanto internacional como nacional tendente a la eliminación de cualquier forma de discriminación sexista y a la consecución de una sociedad plenamente igualitaria.

El organismo más destacado en abanderar esta lucha por la igualdad de género es la ONU, con diversos tratados internacionales y con la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos. Sin embargo, su apuesta más clara se puso de manifiesto a partir de 1975, en México, con la primera de las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres y, el nacimiento, a partir de aquí de la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer). A partir de aquí se empieza a instar a los poderes públicos de todos los países a que incluyan en sus agendas políticas la lucha contra la desigualdad de género.

Uno de los grandes pasos que se dio a nivel internacional fue la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing en 1995, en la que se estableció la estrategia mundial para

la lucha por la igualdad en base a tres conceptos clave: empoderamiento, transversalidad y perspectiva de género. Conceptos que serán introducidos como principios fundamentales en toda la legislación posterior, superando el reconocimiento del derecho a la igualdad formal, para establecer el de la igualdad real y efectiva.

Así pues, desde la Unión Europea también se ha trabajado en este sentido y, su ley fundamental constituyente, el Tratado de Roma, establece el principio de igualdad real y efectiva en relación, especialmente, en referencia al principio de igualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores. Sin olvidar el amplio número de Directivas que se han promulgado en este sentido y cuyo cumplimiento, se recomienda a los estados miembros.

En este sentido, el Estado Español no ha sido ajeno a esta cuestión y ha ido incorporando, progresivamente la lucha por la igualdad de género en su marco legislativo. La principal norma del mismo que recoge el principio de igualdad de género es la Constitución Española de 1978 que, en su Artículo 14, prohíbe la discriminación por razón de sexo y, en su Artículo 9.2, establece la obligatoriedad que tienen los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Posteriormente, se dio un paso más con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Ésta fue la primera normativa que trata de poner freno a la violencia que sufren las mujeres y que radica en la desigualdad de género que todavía hoy padece la sociedad.

Otro gran avance fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La cual, en su Artículo 14, establece criterios generales para la actuación de los poderes públicos. Mientras que el Capítulo II: Acción administrativa para la igualdad, se definen los contenidos concretos a desarrollar en diversos ámbitos de actuación. Y se facilitan nuevas herramientas como la definida en el Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. E introduce algunos principios fundamentales en la aplicación de estas estrategias, como el de transversalidad, ya mencionado anteriormente.

Asimismo, en el marco autonómico tampoco se queda al margen de esta legislación y, en el caso de la Comunitat Valenciana, su norma legislativa fundamental, el Estatuto de Autonomía, recoge, en su Artículo 11 que, “La Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”.

También aquí se amplió el marco jurídico en este sentido con la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que, en su Artículo 1, plantea que su objeto es regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana y, en su Artículo 4.1., establece que “los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad”. Mientras que en el Artículo 4.2., se alude, nuevamente, a acciones estratégicas que apliquen el mencionado principio de transversalidad.

Por todo ello, en base al cumplimiento de esta legislación supralocal, así como a la obligación que los poderes públicos tienen de eliminar cualquier obstáculo que impida que la igualdad de género sea efectiva y real, el Ayuntamiento de Crevillent asume el compromiso de aprobar el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2021- 2025) con el fin de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales, transmitir valores y actitudes igualitarias, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía, promover el emprendimiento femenino y la inserción socio – laboral de las mujeres, promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad, conseguir la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todas las esferas, luchar por erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres y, promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria y no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación.

### 3. ESTRUCTURA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Crevillent se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el municipio.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Ayuntamiento y otros organismos en materia de: población, empleo, comercio, deportes, sanidad, servicios sociales, educación, etc.
- II. Programa de Actuación. Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género.** En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el municipio.

### 4. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Los principios generales que rigen el I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Crevillent son:

-  **Transversal.** Integra el principio de igualdad en el municipio de forma transversal.
-  **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
-  **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la ciudadanía, tanto mujeres como a hombres, no sólo a las primeras.

-  **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Alcalde de Crevillent, el personal que conforma las distintas concejalías, y el resto de personas que componen la comisión de igualdad municipal (grupos políticos, asociaciones de mujeres, consejo local de la mujer, etc.).
-  **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
-  **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
-  **Flexible:** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
-  **Temporal:** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## 5. AGENTES IMPLICADOS



## 6. CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

### **ACCIONES POSITIVAS:**

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa). La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera: *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”*

### **ACOSO SEXUAL:**

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la

sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

 **BARRERAS DE GÉNERO:**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

 **BRECHAS DE GÉNERO:**

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

 **COEDUCACIÓN:**

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

 **CONCILIACIÓN:**

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

 **CORRESPONSABILIDAD:**

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

 **CUOTA DE PARTICIPACIÓN:**

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

 **DOBLE JORNADA LABORAL:**

Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

#### **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:**

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

#### **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:**

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

#### **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:**

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

#### **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

#### **DISCRIMINACIÓN POSITIVA:**

Es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al conjunto general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

#### **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:**

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo,

correspondiendo fundamentalmente a las mujeres, desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.



#### **EMPODERAMIENTO:**

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.



#### **ESTEREOTIPO:**

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.



#### **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:**

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.



#### **FEMINISMO:**

Conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.



#### **GÉNERO:**

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.



#### **IGUALDAD DE GÉNERO:**

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

### **IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:**

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y, por tanto, conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

### **IGUALDAD DE TRATO:**

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

### **INDICADORES DE GÉNERO:**

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

### **MACHISMO:**

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

### **MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:**

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.



### **MICROMACHISMO:**

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.



### **PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.



### **ROLES DE GÉNERO:**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.



### **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).



### **SEGREGACIÓN VERTICAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.



### **VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

## 7. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Ver Anexo I.

## 8. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### **Ámbito territorial:**

Este plan de igualdad es de aplicación en toda su eficacia para toda la ciudadanía en el territorio de Crevillent.

### **Ámbito personal:**

Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de la ciudadanía, donde el personal de las distintas concejalías del Ayuntamiento de Crevillent, se encarga de ejecutar las medidas previstas para lograr los objetivos generales y específicos marcados.

## 9. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Crevillent para **cuatro años** (2021-2025), a partir del día siguiente a su aprobación, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 5 áreas de intervención, 34 objetivos específicos y 74 acciones. A continuación, establecemos una cronología de la planificación del plan, que nos orientará en su desarrollo:

|           |   |                         |
|-----------|---|-------------------------|
| <b>1.</b> | Compromiso Institucional  | Septiembre 2020         |
| <b>2.</b> | Constitución Comité de Igualdad                                     | Septiembre 2020         |
| <b>3.</b> | Diagnóstico de situación  | Octubre 2020 -mayo 2021 |
| <b>4.</b> | Elaboración del primer borrador del plan de igualdad                | Mayo-junio 2021         |
| <b>5.</b> | Feedback. Inclusión de aportaciones. Elaboración definitiva         | junio 2021              |
| <b>6.</b> | Aprobación del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres | junio 2021              |
| <b>7.</b> | Desarrollo y ejecución  | jun 2021 – junio 2025   |
| <b>8.</b> | Evaluación final  | junio 2025              |

Durante el tiempo de vigencia del plan de igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

## 10. ACTUACIONES.

### OBJETIVOS GENERALES

-  Elaborar el I Plan de Igualdad Municipal dirigido a la ciudadanía, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación del municipio, durante el periodo 2021-2025.
-  Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del municipio.
-  Promover la igualdad en todas las áreas municipales.
-  Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
-  Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del municipio, fomentando la corresponsabilidad.
-  Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres.
-  Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
-  Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

### ÁREAS DE TRABAJO

## I. ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y TRANSVERSALIDAD

### CONSIDERACIONES

Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres, es necesario que desde el Ayuntamiento no sólo desde el Área de Igualdad, sino en **todas las áreas municipales** se tenga **la voluntad de alcanzar la igualdad de oportunidades** en el municipio.

Los primeros pasos que hay que dar para cambiar mentalidades es sensibilizar en primera instancia a las personas que trabajan dentro y con el Ayuntamiento. Serán ellas las que, a través de sus actuaciones, podrán conseguir un **efecto multiplicador** en el resto de la población del municipio.

Las acciones previstas en esta área, podrían distinguirse del resto de las actuaciones porque van, por un lado, dirigidas **al personal interno** del Ayuntamiento, y por otro, a la Ciudadanía.

Tiene, en consecuencia, una **clara función ejemplificadora**, en cuanto a que, si dentro del Ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para instar a otros organismos públicos y privados colaboradores, a que desarrollen acciones de similares características y, por tanto, se haga real la participación activa de todos/as en la consecución de los objetivos propuestos.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Descubrir la realidad de la mujer en Crevillent y el impacto de género de las actuaciones llevadas a cabo.
2. Aumentar la sensibilización y los conocimientos acerca de la transversalidad de género y fomentar la capacitación en áreas especializadas entre el personal del Ayuntamiento.
3. Incluir la transversalidad de género en los procesos de gestión interna del Ayuntamiento.
4. Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes de manera generalizada en Crevillent.
5. Fomentar la participación de la población en las actuaciones que aparecen en el I plan.
6. Reforzar el papel de la Concejalía de Igualdad como órgano ejecutor principal del I plan de igualdad.

#### ACTUACIONES

- 1. Fomentar la posibilidad de contratación de personal de forma habitual para la ejecución y seguimiento del plan, que cuente a su vez con el apoyo en la actuación, del personal estable de la Concejalía de Igualdad.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Contratación de personal producida (si/no).
- Modalidad de contratación (habitual/temporal).
- Aplicación de recursos económicos destinados (si/no).
- Ejecución y seguimiento del plan realizado por parte del personal contratado (si/no).

## **2. Creación y puesta en marcha del Consell Local de la Dona.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Años 2022/2023.

Indicadores:

- Creación y puesta en marcha del Consell Local de la Dona (si/no).
- Difusión de información sobre el Consell Local de la Dona (si/no).

## **3. Búsqueda de vías alternativas de financiación para la realización de actuaciones del plan.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan.

Indicadores:

- Búsqueda de vías de financiación realizada (si/no).
- Aprovechamiento de alguna vía de financiación (si/no).

## **4. Incluir en licitaciones públicas, entre otros, un criterio de desempate a favor del cual, la entidad que tenga plan de igualdad pueda tener mayor puntuación que otra en criterios de concesión.**

Responsable: Área de intervención.

Fecha: 2022.

Indicadores:

- Criterio de desempate incluido (si/no).
- Nº de licitaciones públicas decididas por el criterio recientemente incluido.

**5. Incluir cláusulas sociales en las licitaciones públicas para la contratación en igualdad.**

Responsable: Área de intervención.

Fecha: 2023.

Indicadores:

- Cláusulas sociales incluidas (si/no).
- Nº de licitaciones públicas en las que se ha incluido la cláusula.

**6. Realizar un servicio de apoyo y acompañamiento para empresas y entidades sin ánimo de lucro locales que deseen implantar un plan de igualdad en su entidad, asesorando en las fases y en la metodología necesarias para llevar a cabo el proceso de forma efectiva.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: 1er semestre de cada año, durante la vigencia del plan de igualdad.

Indicadores:

- Servicio realizado (si/no).
- Difusión y divulgación del servicio realizada (si/no).
- Nº de entidades asesoradas para la elaboración del plan de igualdad.

**7. Promover que las empresas o los recursos de carácter público que dependen del Ayuntamiento de Crevillent, publiquen sus anuncios empleando un lenguaje inclusivo y no sexista facilitándoles asesoramiento para ello.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Revisión de documentación existente (si/no).
- Nº de publicaciones emitidas con un lenguaje inclusivo y no sexista.

**8. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tablones de anuncios, etc.) y externas (carteles publicitarios de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) utilizando un manual para ello que será publicado en la web.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y concejalía de comunicación (imagen exterior del Ayto, mediante redes sociales web institucional...etc.) y cada una de las concejalías que redacten documentos con la supervisión o consulta de la concejalía de igualdad.

Fecha: A partir del primer semestre de 2022 en adelante.

Indicadores:

- Elaboración del manual (si/no).
- Revisión de documentación existente (si/no).
- Nº de publicaciones emitidas con un lenguaje inclusivo y no sexista.

#### **9. Revisión y aplicación de lenguaje inclusivo en las ofertas de contratación que lleva a cabo el Ayuntamiento con las empresas externas.**

Responsable: Concejalía de Igualdad, Comité de igualdad y Área de Contratación.

Fecha: A partir de 2022.

Indicadores:

- Revisión lenguaje inclusivo realizada (si/no).
- Nº de ofertas modificadas.

#### **10. Extensión del uso de las TICs mediante acciones formativas y facilidad de acceso en centros municipales.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Educación.

Fecha: A partir de 2023

Indicadores:

- Acciones formativas realizadas (si/no).
- Nº de acciones formativas realizadas.
- Nº de asistentes, desagregado por sexo.

#### **11. Realización de talleres de dinamización y formación intercultural con mujeres inmigrantes para fomentar el acceso a los recursos y a la integración cultural.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y área de Servicios Sociales.

Fecha: Segundo semestre de 2022.

Indicadores:

- Nº talleres organizados.
- Nº asistentes mujeres desagregado por país de procedencia.
- Satisfacción percibida.

**12. Establecer un nivel de consecución de cada una de las acciones que se presentan.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Toda la vigencia del Plan.

Indicadores:

- Informes de seguimiento realizados (si/no).
- Valores obtenidos.
- Conclusiones aportadas.

**13. Realizar una planificación mensual de las actividades a impulsar.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Toda la vigencia del Plan.

Indicadores:

- Planificación realizada (si/no).
- Nº de acciones impulsadas.
- Nº de acciones difundidas.
- Conclusiones obtenidas.

## II. ÁREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD

### CONSIDERACIONES

El **acceso de las mujeres** a la esfera laboral no ha ido acompañado de una ocupación masculina de la esfera doméstica, lo que impide a mujeres la realización satisfactoria de ambas tareas. Por otro lado, se ha detectado que los recursos públicos dedicados a las familias y al cuidado no son suficientes. Por eso, apremia crear nuevas iniciativas, que

favorezcan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres, fomentando el reparto del trabajo doméstico para reducir la carga de las mujeres.

El municipio pretende **apoyar a las familias** y a las empresas conciliadoras, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades, lo que supondrá mejorar estas situaciones, manteniendo empleo más estable, y aumentando la productividad, incrementando, por tanto, la calidad de vida.

Por un lado, cabe comentar que la independencia económica es la base para el desarrollo de aspectos fundamentales para las personas, por lo que resulta básico fomentar aspectos que son claves para una correcta solvencia como es la formación, así como otros ámbitos que también son importantes a la hora de alcanzar dicha situación, como el empleo, autoempleo, comercio local, impulso del turismo, etc.

Repasando la situación del municipio, se ha podido comprobar a través del Diagnóstico de Situación, como el comercio local y el turismo están directamente relacionados, por lo que resulta imprescindible seguir haciendo hincapié en una sinergia positiva que permita crecer ambas fuentes de ingresos económicos.

Además, se hace necesario hacer un esfuerzo por impulsar y fomentar el emprendimiento femenino en un sector más masculinizado como es el de la agricultura, cuyas características además le sitúan en uno de los pilares económicos del municipio, por lo que podría ser una buena oportunidad de promoción y autoempleo, el hecho de dotar de herramientas de apoyo y asesoramiento para que haya mujeres que progresivamente se vayan incorporando al tejido agrícola del municipio.

El Diagnóstico de Situación también ha permitido observar cómo el número de contratos realizados y la tasa de actividad en Crevillent, eran más altos en los hombres que en las mujeres. Además, el paro femenino en Crevillent supone un porcentaje elevado sobre el total de mujeres del municipio. Por estos motivos, es importante trabajar para conseguir una mejora de las condiciones laborales de las mujeres del municipio, ya sea incrementando su contratación, fomentándolas a que emprendan y se auto empleen, etc.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar a la ciudadanía en Crevillent, hacia un modelo social y laboral de municipio que favorezca la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

2. Mantener y mejorar los servicios y actividades que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Potenciar los servicios de apoyo a personas dependientes.
4. Disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en desempleo.
5. Mejorar la capacitación profesional de las mujeres
6. Fomentar la igualdad de género y la implementación de planes de igualdad entre el empresariado de Crevillent
7. Impulsar y apoyar el emprendimiento femenino.

#### ACTUACIONES

### 1. Talleres gratuitos de reparto de tareas domésticas, organización del tiempo y corresponsabilidad, etc.:

- **Cocina, limpieza, bricolaje y plancha para adolescentes.**
- **Reparto de las tareas domésticas para familias.**
- **Organización del tiempo y corresponsabilidad.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Primer semestre de 2023.

Indicadores:

- N° talleres organizados.
- N° asistentes mujeres y hombres.

### 2. Realizar con AMPAS alguna actividad práctica sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia, fomentando la participación de los padres y madres en un horario que permita conciliar.

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Primer semestre 2022.

Indicadores:

- Actividad realizada (si/no)
- N° participantes madres y padres.

**3. Introducción del concepto de corresponsabilidad en los próximos talleres o jornadas de sensibilización que lleve a cabo el Ayuntamiento en el ámbito educativo.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Concepto introducido (si/no)
- Nº talleres o jornadas de sensibilización realizadas.

**4. Difundir mediante los canales habituales de comunicación del municipio, un documento que recopile y actualice los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación básicas existentes. Este documento también incluirá información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Agencia de desarrollo local.

Fecha: Último semestre 2022.

Indicadores:

- Documento creado y actualizado (si/no).
- Difusión realizada (si/no).

**5. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con el impulso de una guardería municipal.**

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Educación y Agencia de desarrollo local.

Fecha: Último semestre 2022.

Indicadores:

- Guardería municipal impulsada y creada (si/no).
- Nº de niños/as que han disfrutado del servicio.
- Satisfacción percibida por los/as padres/madres.

**6. Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad, reparto equilibrado de tareas y nuevo modelo de masculinidad.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Comité de igualdad municipal.

Fecha: Primer semestre 2022 y primer semestre 2024.

Indicadores:

- Campañas realizadas (si/no).
- Guías informativas realizadas (si/no).
- % de hombres asistentes.

**7. Fomentar la inserción socio laboral de mujeres en situación de exclusión social y/o mujeres con diversidad funcional a través de cursos-talleres, sobre todo si se trata de mujeres teniendo en cuenta la doble discriminación a la que se enfrentan.**

Responsable: Comité de Igualdad, Concejalía de Igualdad, área de Servicios Sociales y área de ADL.

Fecha: Último semestre durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, comenzando en el año 2022.

Indicadores:

- Fomento de la inserción realizado (si/no).
- Porcentaje de aumento de contratación de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional.

**8. Campaña de aumento del volumen de contratación femenina en Crevillent.**

Responsable: Comité de Igualdad, Concejalía de Igualdad, Concejalía de Empleo y área de ADL.

Fecha: A partir de 2022 de forma anual.

Indicadores:

- Fomento de la empleabilidad realizada (si/no).
- Reducción/Aumento (%) del desempleo femenino.

**9. Realización de jornadas formativas o talleres, para fomentar la cultura del emprendimiento, creación y gestión de empresas, emprendimiento con redes/informática, intercambio de experiencias etc., entre las mujeres de Crevillent.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Agencia de Desarrollo Local.

Fecha: A partir de 2022, una vez al año.

Indicadores:

- Jornadas/talleres realizadas/os (si/no).
- Nº de asistentes. Mujeres y hombres.

**10. Acciones de sensibilización sobre la igualdad de tareas de dentro del hogar.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: 2023.

Indicadores:

- Acciones de sensibilización realizadas (si/no).
- Nº de hombres asistentes.
- Satisfacción percibida.

**11. Fomento de medidas de sensibilización en el sector de la agricultura en el municipio, para potenciar la titularidad agrícola femenina.**

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Comercio y Desarrollo y área de ADL

Fecha: Último semestre 2022.

Indicadores:

- Medidas de sensibilización realizada (si/no).
- Nº de titularidades y Aumento de las mujeres en la agricultura local.

**12. Aplicación de incentivos económicos/bonificaciones a mujeres emprendedoras que creen una empresa en Crevillent.**

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Comercio y Desarrollo, y área de ADL

Fecha: 2022.

Indicadores:

- Dotación presupuestaria a la bonificación/incentivo económico aplicada (si/no).
- Incentivos/ bonificaciones económicas aplicadas (si/no).
- Nº de empresas creadas a través de la aplicación de incentivos/bonificaciones.

### **13. Intervención psicosocial dirigida a facilitar y mejorar la autonomía, autoestima y toma de decisiones de mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad sociofamiliar.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación, Concejalía de Igualdad y área de Servicios Sociales.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Intervención realizada (si/no).
- Mecanismos empleados.
- Satisfacción percibida por el colectivo

### **14. Talleres de empoderamiento y de orientación laboral con mujeres del medio rural.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Agencia de Desarrollo Local.

Fecha: Último semestre 2022.

Indicadores:

- Talleres realizados (si/no).
- Satisfacción percibida por el colectivo

## **III. ÁREA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **CONSIDERACIONES**

La violencia contra la mujer no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado. Supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. En este plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir la violencia de género e impulsar medidas para sensibilizar a la población sobre esta situación que padecen muchas mujeres.

La violencia de género impide a éstas el disfrute de sus derechos y libertades, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad. Los datos sobre la violencia contra las mujeres nos muestran que sucede en todas las sociedades y en todas las capas sociales, siendo significativo el aumento de denuncias por parte de mujeres jóvenes. Por lo tanto, esta área de trabajo, se pretende a través de las actuaciones municipales, paliar y minimizar lo máximo posible esta lacra social, y velar porque desaparezca del municipio de Crevillent.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevenir los casos de violencia de género desde el ámbito educativo.
2. Sensibilizar a la ciudadanía hacia el rechazo a la violencia de género, o cualquier tipo de conducta de esta naturaleza.
3. Desarrollar procedimientos y herramientas que permitan identificar situaciones de violencia de género y fomentar actitudes de rechazo a esa conducta entre la población joven.
4. Reforzar la coordinación de todos los agentes implicados en el tratamiento de la violencia de género.
5. Adaptar los servicios que lleva a cabo la entidad para las mujeres víctimas de violencia de género, a las diferentes necesidades que puedan presentar (edad, maternidad, nacionalidad, religión, discapacidad, etc.).
6. Desarrollar mayores recursos y herramientas que fomenten la capacidad de autoprotección femenina.
7. Asumir de forma general un rechazo social hacia todas las formas de violencia de género y dar apoyo y asesoramiento a mujeres que hayan conseguido superar situaciones de violencia.

#### ACTUACIONES

- 1. Organizar talleres/charlas para dar información sobre recursos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género, así como en materia de prevención de la violencia de género desde distintos ámbitos municipales (jurídico, sanitario, policial, etc.).**

Responsable: Concejalía de Igualdad, y Comité de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Eventos organizados (si/no).
- Nº de talleres, conferencias, debates, etc. Nº de asistentes (mujer/hombre).

## **2. Incorporar la educación contra la violencia dentro de las acciones educativas de los colegios.**

Responsable(s): Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Creado material para la educación contra la violencia.
- Incorporación de la educación contra la violencia dentro de las acciones educativas de los colegios (si/no).

## **3. Formación a profesionales para mejorar la atención, coordinación y detección de episodios de violencia de género o acoso en el municipio.**

Responsable(s): Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Profesionales formados (si/no).
- Nº de personas formadas en la materia, desagregado por sexo.

## **4. Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia.**

Responsable(s): Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Actividades organizadas (si/no).
- Nº de asistentes desagregado por sexo.
- Nº de actividades realizadas.

**5. Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero a la violencia de género de toda la sociedad.**

Responsable(s): Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Acciones formativas y de prevención organizadas (si/no).
- Nº de asistentes desagregado por sexo.
- Nº de acciones realizadas.

**6. Campaña de concienciación dirigida a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.**

Responsable(s): Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Campañas de concienciación organizadas (si/no).
- Nº de asistentes desagregado por sexo.
- Nº de campañas realizadas.

**7. Implantar y/o registrar un sistema de coordinación documentado, de todos los agentes implicados en el tratamiento de casos u episodios relacionados con la violencia de género.**

Responsable(s): Concejalía de Igualdad y Agentes implicados.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Creación del sistema de coordinación documentado (si/no).
- Implantación del sistema de coordinación (si/no).

**8. Celebración de Jornadas dirigidas a empresas para hablar de acoso laboral, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo (legislación vigente, implantación de protocolos, etc.).**

Responsable: Comité de Igualdad, Policía Local y Concejalía de Igualdad.

Fecha: 2023.

Indicadores:

- Jornadas celebradas (si/no).
- N° asistentes hombres/mujeres.

**9. Realizar un estudio específico que permita identificar la incidencia de la violencia de género a nivel municipal.**

Responsable: Comité de Igualdad y Concejalía de Igualdad.

Fecha: 2024.

Indicadores:

- Estudio realizado (si/no).
- Conclusiones obtenidas.

**10. Realizar cursos de autoprotección orientados a las mujeres del municipio.**

Responsable: Comité de Igualdad y Concejalía de Igualdad.

Fecha: 2024.

Indicadores:

- Curso realizado (si/no).
- N° de participantes.

**11. Impartición de talleres para la detección de contenidos sexistas en las tradiciones y manifestaciones artísticas y culturales para la supresión de los estereotipos de género en las actividades festivas del municipio.**

Responsable: Concejalía de Cultura, Concejalía de Igualdad, Concejalía de Turismo y Comercio y Concejalía de Festejos.

Fecha: 2023.

Indicadores:

- N° talleres organizados.
- N° asistentes desagregados por sexo.
- Satisfacción percibida.

## IV. ÁREA DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

### CONSIDERACIONES

Tras la elaboración del Diagnóstico de Situación, se ha podido observar que existe patrón común al situar a la educación como una de las vías principales para introducir la igualdad como valor educativo y social, que permita eliminar los estereotipos y roles de género inculcados desde la infancia y favorezca la consecución de la igualdad real y efectiva en las futuras generaciones.

Los objetivos específicos de este eje versan sobre todo en sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa, estableciendo actuaciones específicas para la población infantil, juvenil y adulta, haciendo partícipe de las medidas y actuaciones a los grupos anteriores en materia de igualdad de género y por último asegurar la calidad y adecuación de los contenidos de talleres de sensibilización.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa.
2. Sensibilizar en igualdad de género a la población infantil, población joven, y población adulta, haciéndoles partícipes de las medidas y actuaciones en materia de igualdad de género.
3. Asegurar la calidad y adecuación de los contenidos en los talleres de sensibilización.
4. Sensibilizar en diversidad sexual a la población infantil, población joven y población adulta, para evitar actitudes y comportamientos homofóbicos o discriminatorios en el municipio.

### ACTUACIONES

- 1. Disponer de una base de datos de los cursos realizados en todas las concejalías del Ayuntamiento que impartan formación a la ciudadanía, desagregando por sexo los/as asistentes.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Área de Formación

Fecha: A partir de 2022.

Indicadores:

- Base de datos creada/actualizada (si/no). Nº de asistentes (mujer/hombre).
- Conclusiones obtenidas.

**2. Promover el acceso al mercado de trabajo de las mujeres en profesiones en las que estén subrepresentadas a través de campañas de sensibilización, jornadas, etc.**

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Comercio y Desarrollo, y área de ADL.

Fecha: Segundos semestres durante toda la vigencia del plan, comenzando en 2022.

Indicadores:

- Aumento del porcentaje de contratación femenina en profesiones donde se encuentran subrepresentadas.
- Acceso de las mujeres al mercado de trabajo promovido (si/no).
- Nº campañas o talleres realizados.

**3. Ejecución de una campaña informativa y de sensibilización orientada a los padres y a las madres de los alumnos y las alumnas de los centros educativos en Crevillent, sobre el uso no sexista de juguetes, y del sexismo en la publicidad.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación, Concejalía de Igualdad y AMPAS de Crevillent.

Fecha: Curso escolar 2022-2023

Indicadores:

- Talleres realizados (si/no).
- Campaña informativa realizada (si/no).
- Nº de padres/madres asistentes. Mujeres y hombres.

**4. Realización de talleres sobre igualdad de género, educación, conciliación, prevención de la violencia de género, uso no sexista de los juguetes y del sexismo en la publicidad, dentro del ámbito de colaboración con las AMPAS de Crevillent.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación, Concejalía de Igualdad y AMPAS de Crevillent.

Fecha: Curso escolar 2022-2023

Indicadores:

- Talleres realizados (si/no).
- Nº de padres/madres asistentes. Mujeres y hombres.

**5. Realización de acciones de formación en materia de igualdad de género al profesorado de los centros educativos en Crevillent.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Segundos semestres durante toda la vigencia del plan, comenzando en 2022.

Indicadores:

- Acciones de sensibilización realizadas (si/no).
- Nº de profesores/as asistentes. Mujeres y hombres.

**6. Formación a los diversos profesionales del consistorio municipal, y demás ciudadanos/as que quieran asistir tanto en igualdad de oportunidades como en coeducación, conciliación, etc.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Año 2023.

Indicadores:

- Formación realizada (si/no).
- Nº de asistentes. Mujeres y hombres.

**7. Realización de talleres sobre igualdad, conciliación, roles, profesiones, uso no sexista de juguetes, entre el alumnado de educación primaria.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Primeros semestres durante toda la vigencia del Plan.

Indicadores:

- Talleres sobre igualdad realizados (si/no).
- Nº de niños y niñas asistentes. Mujeres y hombres.

**8. Realización de un concurso de cuentos, dibujos o relatos en educación primaria para conmemorar días internacionales a favor de la igualdad de oportunidades.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Cada 8 de marzo del curso escolar.

Indicadores:

- Concurso realizado (si/no). Nº de cuentos, dibujos o relatos recogidos.
- Nº de niños y niñas participantes. Mujeres y hombres.

**9. Realización de talleres sobre igualdad de género, conciliación, corresponsabilidad, roles, profesiones, relaciones de pareja, diversidad sexual y prevención de la violencia de género a la población joven, adolescente y adulta dentro del ámbito educativo (Alumnado de ESO y Bachillerato).**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Talleres de sensibilización realizados (si/no).
- Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.
- Satisfacción percibida.

**10. Fomento de medidas de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades que lleguen a la ciudadanía y permitan mayor implicación en este apartado.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Primer semestre de 2023.

Indicadores:

- Campaña de comunicación y sensibilización en igualdad realizada (si/no).
- Nº medidas realizadas.
- Participación de la ciudadanía (Aumento/igual/descenso)

**11. Realización de campañas en materia de sensibilización tanto en turismo como en comercio basadas en la igualdad de oportunidades y en la no discriminación.**

Responsable: Comité de Igualdad y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Segundo semestre 2023.

Indicadores:

- Campañas realizada (si/no).
- Nº de participantes en las campañas. Mujeres y hombres.
- Satisfacción percibida.

**12. Promover el movimiento de concienciación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la representatividad y la participación social.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Agencia de Desarrollo Local.

Fecha: Primer semestre 2023.

Indicadores:

- Difusión realizada (si/no).
- Nº de campañas realizadas.
- Alcance y/o áreas contempladas.

**13. Mayor formación al personal de servicios sociales, para permitirles ser capaces de poder emitir informes de impacto de género en el municipio.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Año 2024.

Indicadores:

- Formación realizada (si/no).
- Nº personas formadas desagregado por sexo.
- . Nº de informes emitidos.

**14. Realizar actividades como jornadas, charlas o cursos de sensibilización en materia de acoso escolar en todos los centros educativos del municipio.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Primer semestre 2022 y primer semestre 2023.

Indicadores:

- Actividad realizada (si/no)
- N° de centros participantes.
- N° personas participantes desagregado por sexo.

**15. Enfocar una charla o jornada en materia de acoso escolar a los padres y las madres de alumnos/as, para que sean conscientes de la gravedad del problema de acoso escolar y fomenten dicha prevención desde casa.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Segundo semestre 2022.

Indicadores:

- Actividad realizada (si/no)
- N° participantes madres y padres.
- Satisfacción percibida, a través de control de calidad de la acción de sensibilización.

## V. ÁREA DE SALUD, CULTURA Y CALIDAD DE VIDA

### CONSIDERACIONES

Las actividades saludables suponen un aspecto de cambio social muy importante y contribuyen a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, en la actualidad se producen diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en esas disciplinas, que en la mayoría de casos se sigue relacionando al género masculino, diferencia muchas veces fomentada en los medios de comunicación.

Aun así, es importante destacar que las mujeres están progresivamente más presentes y que desde edades tempranas están mejorando los datos de participación.

Otra rama a tener en cuenta para considerar esa aplicación de la igualdad real y efectiva recae sobre la cultura. Las actuaciones en esta área persiguen, por un lado, fomentar una cultura sin sesgos de género y mucho más plural e igualitaria. Por otro lado, se pretende visibilizar más la figura de las mujeres y su contribución a la cultura, destacando obras y autoras en los principales elementos educativos y culturales de Crevillent, como centros educativos, bibliotecas, otros edificios municipales, etc.

Además, cabe mencionar que facilitar la calidad de vida de las personas, supone aumentar la calidad de vida para toda la población, por lo tanto, hay que tener en cuenta el impacto diferencial de la planificación convencional entre mujeres y hombres en el diseño y uso de las infraestructuras de las poblaciones. Así, asegurar un elemento diferenciador en este apartado como es la accesibilidad, es un elemento clave en la planificación e intervención urbana, no sólo para las personas con discapacidad, sino para todas aquellas con movilidad reducida por diferentes causas como, por ejemplo, el portar un carrito de bebé.

La forma en la que está diseñada el municipio puede facilitar o entorpecer, el día a día, e incluso la propia seguridad y la convivencia cívica de la población. Por ello, pretendemos actuar en:

- El diseño del espacio.
- El acceso a los servicios.
- Los horarios.

Por último, a través del Diagnóstico de Situación, se ha creído conveniente trabajar para mejorar los servicios ofrecidos a la juventud, para generar ahora ciudadanos y ciudadanas en edad juvenil, que serán personas respetuosas con el municipio y el medio que les rodea.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promoción de la perspectiva de género en actividades juveniles.
2. Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persigan el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.
3. Fomento de hábitos de vida saludable en las mujeres y los hombres de Crevillent.
4. Fomentar la participación equilibrada en el deporte de mujeres y hombres.
5. Apuesta por el ocio como medida de desarrollo personal y de las capacidades de las mujeres.
6. Sensibilizar a la ciudadanía sobre el papel de las mujeres en la cultura.
7. Dar a conocer la obra o la carrera profesional de mujeres artistas o con incidencia cultural en Crevillent.
8. Favorecer la participación de las mujeres en el diseño y uso de los espacios urbanísticos, en la accesibilidad y en la conservación del medio ambiente de la ciudad.
9. Introducir la perspectiva de género en el ámbito urbanístico del municipio.

10. Incluir en todas las modalidades de accesibilidad y movilidad en Crevillent, la perspectiva de género en las mismas.

#### ACTUACIONES

**1. Realizar una campaña de turismo responsable y libre de agresiones para las personas que visiten Crevillent, además de para la ciudadanía.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Turismo.

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan.

Indicadores:

- Campaña de turismo responsable realizada (si/no).
- Nº de acciones realizadas.
- Satisfacción percibida.

**2. Impulso de la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres (certámenes, muestras, exposiciones...).**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: 2023.

Indicadores:

- Nº de certámenes, muestras, exposiciones llevadas a cabo.
- Aumento de la sensibilización obtenida (si/no).

**3. Realización de una base de datos de mujeres destacadas en la historia de Crevillent por su contribución al desarrollo, científico, político y cultural.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Años 2023-2024.

Indicadores:

- Realización de una base de datos (si/no).
- Aumento de la sensibilización obtenida (si/no).

**4. Realización de talleres, conferencias, mesas redondas, debates, sobre la incidencia del rol de género en la salud de las mujeres.**

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Sanidad.

Fecha: En el primer semestre durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Talleres realizados (si/no)
- Nº asistentes. Mujeres y hombres.
- Conclusiones obtenidas.

**5. Diseño de una “Ruta Municipal” de mujeres destacadas de Crevillent de los últimos siglos, que contribuya a conocer su papel y sus aportaciones. Esta “Ruta”, consistirá en un desplazamiento por los distintos espacios de la localidad donde se encuentran sus principales obras o las contribuciones más importantes que hicieron a Crevillent.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Año 2023.

Indicadores:

- Ruta municipal realizada (si/no).
- Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.

**6. Apostar para que los nombres de calles y edificios, etc., se visibilicen mujeres destacadas.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: A partir del segundo semestre de 2022

Indicadores:

- Nº de calles/edificios con nombres de mujeres destacadas creadas/modificadas.
- Creación de un apartado específico (si/no).

**7. Incremento del fondo bibliográfico sobre género en la Biblioteca Municipal.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación, Concejalía de Igualdad y personal responsable de la(s) biblioteca(s) municipal(es)

Fecha: Primer semestre 2023.

Indicadores:

- Incremento de contenido sobre género en la biblioteca realizado (si/no).
- Visualización del contenido realizado (si/no).

**8. Realizar charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas, en colaboración con el movimiento asociativo, sobre igualdad de oportunidades, con especial atención hacia la situación de mujeres más vulnerables.**

Responsable: Área de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas realizadas (si/no).
- Nº de mujeres asistentes.

**9. Realizar jornadas, charlas y conferencias que promuevan el movimiento asociativo femenino en Crevillent.**

Responsable: Concejalía de Cultura y Educación y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas realizadas (si/no).
- Nº de mujeres asistentes.

**10. Impulso de acciones para que las mujeres jóvenes se incorporen al tejido asociativo de mujeres.**

Responsable: Comité de Igualdad y Agencia de Desarrollo Local.

Fecha: Año 2022.

Indicadores:

- Acciones de impulso para mujeres jóvenes asociadas realizadas (si/no).
- % aumento de mujeres incorporadas al tejido asociativo.

**11. Apoyo a las asociaciones que trabajen en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Responsable: Comité de Igualdad y Agencia de Desarrollo Local.

Fecha: Año 2023.

Indicadores:

- Acciones realizadas con las asociaciones que trabajan en la igualdad (si/no).
- N° de acciones realizadas.
- N° de asociaciones apoyadas.

## **12. Fomento de las relaciones de las mujeres jóvenes con mujeres de otras edades a través de encuentros intergeneracionales.**

Responsable: Concejalía de Igualdad, y Servicios Sociales, área de Tercera Edad.

Fecha: 2023.

Indicadores:

- Encuentros intergeneracionales producidos (si/no).
- N° de mujeres asistentes. Edad de las mujeres asistentes.

## **13. Fomentar más actividades juveniles para la población en Crevillent, así como estudiar la posibilidad de crear o abrir espacios públicos como ludotecas o centros de juegos municipales.**

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Juventud, área de Desarrollo Local y Concejalía de Cultura y Educación.

Fecha: Segundo semestre de 2022 y año 2023.

Indicadores:

- Actividades juveniles aumentadas y fomentadas (si/no). Satisfacción percibida.

## **14. En el momento de concesión de ayudas económicas a las disciplinas deportivas en Crevillent, otorgar una mayor puntuación para la concesión a aquellas áreas deportivas con equipos femeninos o que aun sin ser mayoritariamente femeninos, cuenten con una Junta Directiva con representación femenina, o que apuesten por la igualdad de oportunidades como valor transversal.**

Responsable: Concejalía de Deportes y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- N° de ayudas concedidas.

- Criterio de adjudicación implantado en la política de selección (si/no)
- Entidades beneficiarias.

**15. Campaña de promoción de las prácticas deportivas en las mujeres que pertenezcan a colectivos vulnerables.**

Responsable: Concejalía de Deportes y Concejalía de Igualdad.

Fecha: 2023.

Indicadores:

- Campaña de promoción realizada (si/no).
- Nº de mujeres incluidas en las prácticas deportivas gracias a las campañas.

**16. Fomentar el conocimiento y divulgación de los deportes entre las niñas y las jóvenes, especialmente en aquellos en los que están subrepresentadas.**

Responsable: Concejalía de Deportes y Concejalía de Igualdad.

Fecha: 2023.

Indicadores:

- Campaña de fomento realizada (si/no).
- Aumento/disminución (%) de participación de niñas y jóvenes en deportes donde se encuentran subrepresentadas.

**17. Apoyo y visibilización de aquellas mujeres del municipio que destaquen en algún deporte.**

Responsable: Concejalía de Deportes y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Todos los años durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Campaña de apoyo y visibilización realizada (si/no).

**18. A través de juegos, actividades, talleres, etc., de las Escuelas Deportivas de Verano promover valores de igualdad entre niñas/os y adolescentes.**

Responsable: Concejalía de Deportes y Concejalía de Igualdad.

Fecha: Todos los veranos durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Campaña de promoción de valores realizada (si/no).
- Niños y niñas asistentes a los campamentos.
- Satisfacción percibida en niños/as y padres/madres.

**19. Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, parques, jardines y zonas verdes, dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes.**

Responsable: Concejalía de Urbanismo.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Espacios públicos acondicionados (si/no).
- Sugerencias de mejora recibidas. Satisfacción percibida.

**20. Promover el reacondicionamiento de las calles más perjudicadas con el objetivo de reforzar la seguridad de la ciudadanía y de evitar cualquier peligro o conflicto (violencia, agresión física, intimidación, acoso sexual o por razón de sexo) que pueda darse.**

Responsable: Concejalía de Urbanismo.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Calles más perjudicadas reacondicionadas (si/no).
- Sugerencias de mejora recibidas.
- Satisfacción percibida.

**21. Atención a la multiculturalidad, ya que es una realidad de la sociedad y tienen características singulares en el papel de la mujer.**

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Informes realizados (si/no)
- Campañas realizadas (si/no)
- Resultados obtenidos

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

### 11.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO.

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis continuado de información para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos que se han propuesto, detectar posibles problemas y si se está respondiendo a las necesidades de la ciudadanía.

#### • OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el seguimiento del plan de igualdad son:

-  Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan.
-  Comprobar los resultados inmediatos del plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
-  Adaptar o reajustar el plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
-  Proporcionar información para la evaluación.

#### • COMITÉ DE IGUALDAD

El seguimiento será llevado a cabo por el comité de igualdad, convocándose 1 reunión al año (se celebrará en torno al mes de octubre).

En este sentido, las funciones del comité de igualdad serán:

-  Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
-  Supervisión de la ejecución del plan.
-  Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
-  Valoración del impacto de las acciones implantadas.
-  Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad de oportunidades.

El seguimiento se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la ciudadanía, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

## ● **METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO**

Para realizar el seguimiento del plan de igualdad, se establece a continuación un modelo ficha de seguimiento por acción que incluye tanto los datos relativos a su implantación como al seguimiento, concretamente:

-  Qué objetivo satisface.
-  Cómo se va a ejecutar
-  A quien va dirigida
-  Quien es el responsable de su aplicación
-  Cuando se va a desarrollar
-  Qué recursos se necesitan
-  Cómo se medirá su cumplimiento: INDICADORES

### **MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO**

| ÁREA  |           |
|---|-----------|
| ACCIÓN  |           |
| FECHA INICIO  | FECHA FIN |
| OBJETIVOS   |           |
| DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS                            |           |
| ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos) |           |
| INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO.                                      |           |
| RESULTADOS ESPERADOS:   |           |
| RESULTADOS OBTENIDOS:   |           |
| CIUDADANOS/AS A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO              |           |
| RESPONSIBLE DE EJECUCIÓN  |           |
| DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS                                     |           |

|  |  |
|--|--|
| SOLUCIONES APORTADAS   |  |
|  |  |
| MODIFICACIONES INCORPORADAS  |  |
|  |  |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA   |  |
| <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |  |
| GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS (2)  |  |
| <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto                               |  |
| PRESUPUESTO  |  |
|  |  |
| COMENTARIOS  |  |
|  |  |

El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

1º Recogida y análisis de la información. Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores de seguimiento. Se cumplimentarán las fichas por acción y las actas de las reuniones.

2º Informe de Seguimiento. Este informe resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones e incluirá:

-  Información de las acciones ejecutadas, en periodo de ejecución o pendientes de ejecución.
-  Áreas en las que se debe incidir más.
-  Obstáculos que se están presentando.
-  Participación obtenida.
-  Conclusiones y reflexiones obtenidas.
-  Justificantes de las acciones realizadas.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado el Informe de Seguimiento por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

#### • INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Los indicadores de realización permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como: ¿Se han

ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado? ¿Se ha alcanzado a los/as ciudadanos/as previstos/as? Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

-Los indicadores de resultados miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

-Los indicadores de impacto nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores generales para cada tipología de acciones, aunque en cada una de las medidas de las recogidas en el plan de igualdad, vienen recogidos sus propios indicadores:

| ACCIONES                           | INDICADORES DE REALIZACIÓN  | INDICADORES DE RESULTADOS                             | INDICADORES DE IMPACTO   |
|------------------------------------|---|---|--|
| <b>Sensibilización</b>             | Nº acciones realizadas  | Personas alcanzadas.<br>Porcentaje sobre población    | Toma de conciencia.<br>Cambio de actitud                                 |
| <b>Difusión</b>                    | Nº acciones realizadas  | Personas alcanzadas.<br>Porcentaje sobre población    | Mejora y extensión del conocimiento.                                     |
| <b>Formación</b>                   | Nº acciones realizadas  | Personas alcanzadas.<br>Aplicación de la formación.   | Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones.                      |
| <b>Participación</b>               | Nº acciones realizadas  | Personas alcanzadas/<br>agentes implicados            | Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones                       |
| <b>Actos</b>                       | Nº actos realizadas   | Personas alcanzadas/<br>agentes implicados            | Satisfacción percibida   |
| <b>Coordinación de estructuras</b> | Nº actuaciones coordinadas.<br>Porcentaje actuaciones desarrolladas | Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones | Visibilización.<br>Incorporación de la coordinación de forma sistemática |

|  |                                 |   |  |
|--|---------------------------------|---|--|
| <b>Concursos, exposiciones, talleres</b> | Nº de actuaciones desarrolladas | Acogida, participación candidaturas femeninas (Porcentaje). | Visibilización de la aportación de las mujeres   |
| <b>Planes y protocolos</b>               | Planes/protocolos elaborados    | Implementación de plan/protocolos                           | Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...) |
| <b>Estudios</b>                          | Nº estudios realizados          | Incorporación de conclusiones o actuaciones                 | Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios   |

## 11.2 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La **evaluación** es la fase final del plan de igualdad que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por el Ayuntamiento, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

¿Qué se ha hecho?

•Evaluación de resultados

¿Cómo se ha hecho?

•Evaluación de procesos

¿Qué se ha conseguido?

•Evaluación de impacto

### • OBJETIVOS

Con la evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:



Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de plan de igualdad.



Analizar el desarrollo del proceso del plan.



Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del plan.

-  Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
-  Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en Crevillent de acuerdo con el compromiso adquirido.

#### • **METODOLOGIA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN**

El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

1º Recogida y análisis de información. Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores y los informes de seguimiento. También se revisará el diagnóstico de situación, que permitirá comparar la situación de partida con la actual.

Toda esta información se podrá completar con encuestas, entrevistas, grupos de discusión y debate, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la igualdad en el municipio, así como en la mejora de la situación de la igualdad de oportunidades.

2º Informe de Evaluación. Debe contemplar los resultados de análisis.

3º Plan de mejora. Permitirá:

-  Detectar las necesidades y causas que las generan.
-  Definir las acciones de mejora a aplicar.
-  Establecer prioridades de acción y su calendarización.
-  Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de Evaluación por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

#### **MÉTODOS Y HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN**

A continuación, se enumeran y describen los métodos y herramientas que van a utilizarse para la evaluación del plan.

##### a. Evaluación de resultados.

-  Para medir el **nivel de ejecución del plan**: Número total de acciones por áreas implantadas en el municipio.

| Área         | Acción | ¿Se ha llevado a cabo? |    | Personas beneficiarias |      |       |
|--------------|--------|------------------------|----|------------------------|------|-------|
|              |        | SI                     | NO | Nº M                   | Nº H | TOTAL |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
|              |        |                        |    |                        |      |       |
| <b>TOTAL</b> |        |                        |    |                        |      |       |

Grado de **desarrollo de los objetivos** planteados.

| GRADO        |      |       |      |
|--------------|------|-------|------|
| OBJETIVOS    | ALTO | MEDIO | BAJO |
|              |      |       |      |
|              |      |       |      |
|              |      |       |      |
|              |      |       |      |
| <b>TOTAL</b> |      |       |      |

**Efectos no previstos del plan.**

 **Otros**

*b. Evaluación de proceso*

 Grado de **sistematización** de los procedimientos.

| GRADO DE SISTEMATIZACIÓN |      |       |      |
|--------------------------|------|-------|------|
| PROCEDIMIENTOS           | ALTO | MEDIO | BAJO |
|                          |      |       |      |
|                          |      |       |      |
|                          |      |       |      |
|                          |      |       |      |
| <b>TOTAL</b>             |      |       |      |

 Grado de **información y difusión** entre la plantilla.

| GRADO DE SISTEMATIZACIÓN |      |       |      |
|--------------------------|------|-------|------|
| ACCIONES DE DIFUSIÓN     | ALTO | MEDIO | BAJO |
|                          |      |       |      |
|                          |      |       |      |
|                          |      |       |      |
|                          |      |       |      |
| <b>TOTAL</b>             |      |       |      |

 Grado de **adecuación de los recursos humanos**.

| GRADO DE ADECUACIÓN        |      |       |      |
|----------------------------|------|-------|------|
| RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS | ALTO | MEDIO | BAJO |
|                            |      |       |      |
|                            |      |       |      |
|                            |      |       |      |
|                            |      |       |      |
| <b>TOTAL</b>               |      |       |      |


**Grado de adecuación de los recursos materiales.**

| GRADO DE ADECUACIÓN              |      |       |      |
|----------------------------------|------|-------|------|
| RECURSOS MATERIALES<br>EMPLEADOS | ALTO | MEDIO | BAJO |
|                                  |      |       |      |
|                                  |      |       |      |
| <b>TOTAL</b>                     |      |       |      |


**Grado de adecuación de las herramientas de recogida.**

| GRADO DE ADECUACIÓN    |      |       |      |
|------------------------|------|-------|------|
| HERRAMIENTAS EMPLEADAS | ALTO | MEDIO | BAJO |
|                        |      |       |      |
|                        |      |       |      |
|                        |      |       |      |
| <b>TOTAL</b>           |      |       |      |


**Mecanismos de seguimiento** periódico puestos en marcha.

| MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO |
|-------------------------------------|
|                                     |
|                                     |
|                                     |
|                                     |
| <b>TOTAL</b>                        |


**Incidencias y dificultades** en la puesta en marcha de las acciones.

| INCIDENCIAS Y DIFICULTADES |
|----------------------------|
| ACCIÓN 1.                  |
| ACCIÓN 2.                  |
| ACCIÓN 3.                  |
| ACCIÓN 4.                  |
| TOTAL                      |


**Soluciones aportadas** respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

| SOLUCIONES APORTADAS |
|----------------------|
| ACCIÓN 1.            |
| ACCIÓN 2.            |
| ACCIÓN 3.            |
| ACCIÓN 4.            |
| TOTAL                |


**Otros**

c. *Evaluación de impacto*

→ **Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio.**

Aumento porcentaje mujeres

SI

NO

Indicar % ...

→ **Disminución de segregación vertical.**

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos

SI

NO

Indicar % ...

→ **Disminución de segregación horizontal.**

Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados

SI

NO

Indicar % ...

→ **Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la ciudadanía en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.**

SI

NO

Indicar cambios

.....  
.....

→ **Cambios en la valoración de los/as Crevillent nos/as respecto a la igualdad de oportunidades**

SI

NO

Indicar cambios

.....  
.....

→ **Cambios en la cultura del municipio**

SI

NO

Indicar cambios

.....  
.....

→ **Cambios en la imagen de Crevillent**

SI

NO

Indicar cambios

.....  
.....

**→ Mejora de las condiciones de trabajo**

SI

NO

Indicar mejoras

.....  
.....

**→ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades**

SI

NO

Indicar resultados encuesta

.....  
.....

Otros

.....  
.....

## 12. ANEXOS.

-  Anexo I: Compromiso institucional.
-  Anexo II: Comité de Igualdad municipal.
-  Anexo III: Actas de reunión del comité de igualdad.
-  Anexo IV: Cronograma

*Anexo I: Compromiso institucional.*



AJUNTAMENT DE CREVILLENT  
Regidaria d'Igualltat

## COMPROMISO INSTITUCIONAL A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El **Ayuntamiento de Crevillent** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas (social, cultural, económica, política, etc.), para lo cual se articularán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no solo a nivel interno del Ayuntamiento sino que, además, se proyecte en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que “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”.

Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este sentido, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.

Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.



**AJUNTAMENT DE CREVILLENT**  
*Regidaria d'Igualtat*

De acuerdo con lo expuesto, desde el **Ayuntamiento de Crevillent** hemos impulsado la elaboración del **plan de igualdad en el municipio de Crevillent**, como manifestación del firme compromiso que desde el equipo de Gobierno se ha asumido, incorporando la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad dentro del programa político con el fin de **corregir las desigualdades**, las situaciones en que las mujeres y los hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades, contribuyendo a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Alcaldía de Crevillent

Crevillent (Alicante), a 22 de septiembre de 2020

*Anexo II: Acta de creación/reglamento del comité de igualdad municipal*



## ACTA

### REUNIÓN ORDINARIA: COMISIÓN DE IGUALDAD

Siendo las 10:30 h del martes 29 de septiembre de 2020 comienza, encontrándose reunidos todas las personas componentes, la reunión ordinaria del Comité de Igualdad municipal de Crevillent, en C/Major nº 9 03330 Crevillent (Alicante).

Por la presente se constituye la Comisión de igualdad municipal de Crevillent, el cual va a tener como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en el municipio, así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de la entidad a la cual representan.

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes acuerdan lo siguiente:

**1. Formalizar la constitución del Comité de Igualdad municipal, que con carácter general tendrá como objeto, entre otros:**

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una política que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el ámbito territorial.
- La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres del municipio.
- La elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad posterior.

**2. Definir la composición del Comité de Igualdad municipal.**

Se decide que la composición tenga carácter paritario, con lo que queda conformada de la siguiente manera:



| Nombre  | Cargo  |
|---|--|
| Presidencia: Ana Vanesa Más (o concejal/a que le sustituya) | Concejala de Igualdad.   |
| Vocal: Eva M <sup>a</sup> Marin Marco                       | Agente de Igualdad.  |
| Vocal: Montserrat Pineda                                    | Concejala de derechos y desarrollo humano.                           |
| Vocal: Noemi Candela Navarro                                | Concejala de presidencia, relaciones institucionales y comunicación. |
| Vocal: Gema Candelaria Asencio                              | Concejala de vivienda, sanidad y atención ciudadana.                 |
| Vocal: Laura Gomis Ferrández                                | Concejala grupo PP   |
| Vocal: Carmen Mendiola Ibarra                               | Concejal grupo Vox   |
| Vocal: Lelia Laura Gómis Pérez                              | Concejala grupo ciudadanos   |
| Secretaria: Carolina Más Más                                | Administrativa Servicios Sociales                                    |

Esta comisión contará además con las personas asesoras necesarias durante todo el proceso.

De manera ordinaria se reunirá con carácter semestral, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días de duración.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión y se determinarán las personas responsables del seguimiento de los acuerdos. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

Siendo las 10:30 h de la mañana se da por terminada la reunión en Crevillent, a 29 de septiembre de 2020.

Fdo.: Comité de Igualdad

*Anexo III: Actas de reunión del comité de igualdad municipal*



## ACTA

### REUNIÓN ORDINARIA: COMITÉ DE IGUALDAD AJUNTAMENT DE CREVILLENT

Fecha: CREVILLENT, 26 de MARZO de 2021

Hora inicio: 9:15

Hora fin: 10:30

Comienza encontrándose reunidos/as todas las personas componentes del comité de igualdad para tratar el siguiente Orden del Día:

1. Lectura y aprobación definitiva del informe de diagnóstico de situación municipal para la posterior elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres municipal de Crevillent. Tras una lectura conjunta de la estructura y contenido del mismo, se acuerda su aprobación y firma.
2. RUEGOS Y PREGUNTAS. No hay

Siendo las 10:30 de \_\_\_\_\_ se da por terminada la reunión en Crevillent (Alicante) a 26 de MARZO de 2021.

Fdo.: Comité de Igualdad

dt. Brucada

dt. Torres

dt. Comas

*Anexo IV: Cronograma*







|    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 2  | Incorporar la educación contra la violencia dentro de las acciones educativas de los colegios.   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3  | Formación a profesionales para mejorar la atención, coordinación y detección de episodios de violencia de género o acoso en el municipio.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4  | Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia.   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5  | Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero a la violencia de género de toda la sociedad.   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6  | Campaña de concienciación dirigida a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7  | Implantar y/o registrar un sistema de coordinación documentado, de todos los agentes implicados en el tratamiento de casos u episodios relacionados con la violencia de género.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8  | Celebración de Jornadas dirigidas a empresas para hablar de acoso laboral, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo (legislación vigente, implantación de protocolos, etc.).                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9  | Realizar un estudio específico que permita identificar la incidencia de la violencia de género a nivel municipal.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Realizar cursos de autoprotección orientados a las mujeres del municipio.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Impartición de talleres para la detección de contenidos sexistas en las tradiciones y manifestaciones artísticas y culturales para la supresión de los estereotipos de género en las actividades festivas del municipio. |  |  |  |  |  |  |  |  |





|    |   |  |  |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 4  | Realización de talleres, conferencias, mesas redondas, debates, sobre la incidencia del rol de género en la salud de las mujeres.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 5  | Diseño de una "Ruta Municipal" de mujeres destacadas de Crevillent de los últimos siglos, que contribuya a conocer su papel y sus aportaciones. Esta "Ruta", consistirá en un desplazamiento por los distintos espacios de la localidad donde se encuentran sus principales obras o las contribuciones más importantes que hicieron a Crevillent.                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 6  | Apostar para que los nombres de calles y edificios, etc., se visibilicen mujeres destacadas.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7  | Incremento del fondo bibliográfico sobre género en la Biblioteca Municipal.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 8  | Realizar charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas, en colaboración con el movimiento asociativo, sobre igualdad de oportunidades, con especial atención hacia la situación de mujeres más vulnerables.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 9  | Realizar jornadas, charlas y conferencias que promuevan el movimiento asociativo femenino en Crevillent.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Impulso de acciones para que las mujeres jóvenes se incorporen al tejido asociativo de mujeres.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Apoyo a las asociaciones que trabajen en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Fomento de las relaciones de las mujeres jóvenes con mujeres de otras edades a través de encuentros intergeneracionales.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Fomentar más actividades juveniles para la población en Crevillent, así como estudiar la posibilidad de crear o abrir espacios públicos como ludotecas o centros de juegos municipales.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | En el momento de concesión de ayudas económicas a las disciplinas deportivas en Crevillent, otorgar una mayor puntuación para la concesión a aquellas áreas deportivas con equipos femeninos o que aun sin ser mayoritariamente femeninos, cuenten con una Junta Directiva con representación femenina, o que apuesten por la igualdad de oportunidades como valor transversal. |  |  |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Campaña de promoción de las prácticas deportivas en las mujeres que pertenezcan a colectivos vulnerables.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Fomentar el conocimiento y divulgación de los deportes entre las niñas y las jóvenes, especialmente en aquellos en los que están subrepresentadas.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Apoyo y visibilización de aquellas mujeres del municipio que destaquen en algún deporte.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | A través de juegos, actividades, talleres, etc., de las Escuelas Deportivas de Verano promover valores de igualdad entre niñas/os y adolescentes.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, parques, jardines y zonas verdes, dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Promover el reacondicionamiento de las calles más perjudicadas con el objetivo de reforzar la seguridad de la ciudadanía y de evitar cualquier peligro o conflicto (violencia, agresión física, intimidación, acoso sexual o por razón de sexo) que pueda darse. |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Atención a la multiculturalidad, ya que es una realidad de la sociedad y tienen características singulares en el papel de la mujer.  |  |  |  |  |  |  |  |