

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ORCERA (JAÉN)

2019/1505 *Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2019 - 2022.*

Anuncio

I PLAN DE IGUALDAD

Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Periodo de vigencia: 2019 - 2022

ÍNDICE

- 1.- PRESENTACIÓN DEL ALCALDE.
- 2.- INTRODUCCIÓN
- 3.- MARCO JURÍDICO
- 4.- DIAGNÓSTICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 5.- OBJETIVOS GENERALES
- 6.- PRINCIPIOS RECTORES
- 7.- CLAVES PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN
- 8.- FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 8.1. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 8.2. EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- 9.- ACCIONES TRANSVERSALES
- 10.- ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD POR ÁREAS
 - 10.1 Área de Coordinación General, Participación ciudadana.
 - 10.2 Área de Urbanismo y Obras.
 - 10.3 Área de Hacienda y Cuentas.
 - 10.4 Área de Personal y Régimen Interior.
 - 10.5 Área de Seguridad Ciudadana y Transportes.
 - 10.6 Área de Desarrollo Empresarial.
 - 10.7 Área de Cultura.
 - 10.8 Área de Educación.
 - 10.9 Área de Deportes.
 - 10.10 Área de Juventud.
 - 10.11 Áreas de Turismo y Comercio.
 - 10.12 Área de Sanidad y Servicios Sociales.
 - 10.13 Área de Agricultura y Medio Ambiente.
- 11.- OTRAS ADMINISTRACIONES
- 12.- GLOSARIO DE TÉRMINOS
- 13.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.
 - 13.1. Comisión Técnica de Igualdad
 - 13.2. Comisión General de Igualdad
- ANEXO 1: FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PRESENTACIÓN Y DIAGNOSTICO

1.- PRESENTACIÓN DEL ALCALDE.

Hoy en día, la Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho y un principio básico en cualquier sociedad moderna. Pero, a pesar de los importantes avances sociales de los últimos tiempos, la realidad muestra desigualdades de género en diversos ámbitos como el acceso al empleo, los niveles de precariedad, el acceso a los puestos de responsabilidad, la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, etc.

Las leyes han creado el marco jurídico en el que debemos movernos para conseguir la igualdad, pero no es fácil superar los obstáculos que históricamente han llevado a la discriminación de las mujeres; requiere también de voluntad política para su consecución. Es por ello que la Corporación Local que presido ha promovido la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio de Orcera se presenta como una herramienta de trabajo para los próximos cuatro años. En él se definen medidas concretas que las distintas concejalías y áreas tienen que implementar para avanzar en los ámbitos en los que todavía existen desequilibrios.

Agradecemos, asimismo el compromiso manifestado por la ciudadanía de Orcera y su participación en la elaboración de este Plan y les invitamos a que se sumen a nuestro propósito de hacer de Orcera un pueblo más igualitario, en el que todas las personas, independientemente de su sexo, puedan optar a desarrollarse plenamente en todas las esferas de la vida.

Juan Francisco Fernández López
Alcalde de Orcera

2.- INTRODUCCIÓN

El presente documento expresa el compromiso de los/as responsables de la gestión municipal de trabajar para hacer realidad el principio de igualdad entre mujeres y hombres de la Sociedad Orcereña.

Poner en marcha un Plan municipal para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres requiere diversos esfuerzos colectivos y la implicación de distintos agentes sociales, pues para avanzar en la igualdad real se requiere un compromiso y un cambio de actitudes globales que permitan abrir paso a un modelo de sociedad con un mayor grado de igualdad entre mujeres y hombres, es una tarea a medio y largo plazo.

Un Plan municipal para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres constituye una herramienta imprescindible para configurar una política de igualdad a nivel local.

Largo ha sido el camino emprendido y largo es el que aún nos falta por recorrer para convertir en realidad el hecho de que tanto mujeres como hombres accedamos al ejercicio de nuestros derechos en igualdad de condiciones.

A través del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Orcera se pretende disponer de

un instrumento operativo y flexible que permita llevar a cabo actuaciones para intervenir de forma transversal desde la perspectiva de género, incidiendo en un cambio social que supere los desequilibrios existentes entre las situaciones y condiciones de vida de hombres y mujeres.

Al tratarse del I Plan de Igualdad del municipio, se pretende que sea realista, tomando en cuenta los recursos y posibilidades del Ayuntamiento y que signifique un inicio del proceso que sea complementado en el futuro con posteriores actuaciones.

Dicho Plan de Igualdad parte de información específica recogida a través del diagnóstico con perspectiva de género realizado en el municipio, de forma que los objetivos y acciones formulados son coherentes con la realidad diagnosticada y con políticas de igualdad más amplias.

Posee un carácter flexible y abierto, lo cual permite adaptarse a las nuevas realidades y cambios que surjan en materia de igualdad.

Asimismo, pretende ser un plan transversal, apostando por una política integral de igualdad de oportunidades, que implique a todas las áreas de la gestión municipal y todos los agentes sociales del municipio.

El I Plan municipal para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres propone una serie de medidas que ponen de manifiesto los compromisos que en materia de política de género asume el Ayuntamiento de Orcera. Este documento, por tanto, será marco de referencia para la ejecución de las políticas municipales de igualdad durante su periodo de vigencia 2019-2022.

Asimismo incluye explícitamente el compromiso de impulsar la ejecución de las medidas que los organismos implicados en su desarrollo hayan asumido como responsables.

Las acciones que se recogen en este I Plan municipal para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tienen como destinatarias y por tanto serán beneficiarias, todas las personas que viven en el municipio de Orcera

3.- MARCO JURÍDICO

Los Planes de Igualdad son marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Su fundamentación está en la legislación que a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico, ha perseguido la discriminación por razón de sexo y ha determinado la necesidad de desarrollar políticas para la igualdad que sirvan para corregir las situaciones de desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres.

En la elaboración del I Plan de Igualdad del municipio de Orcera, hemos tenido en cuenta los principales hitos normativos en materia de igualdad de oportunidades:

INTERNACIONAL

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU (1948).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres

(ONU, 1979).

EUROPEO

Tratado de Ámsterdam (1997).

Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005- 2006)

NACIONAL

Constitución Española de 1978.

Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (L.O.I.E.M.H. 3/2007) en su Artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad y cuáles deben ser sus contenidos.

“Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

AUTONÓMICO

Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. La ley andaluza promueve la realización de Planes de Igualdad en la Administración Pública:

- La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

- En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el sector público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

- Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

4.- DIAGNÓSTICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Orcera es un municipio de la provincia de Jaén, perteneciente a la comarca de la Sierra de Segura.

Su término municipal, de 126 km² se encuentra seccionado en dos sectores. El enclave suroriental, en el que se sitúa el núcleo de población principal de Orcera, se encuentra dentro del Parque natural de las Sierras de Cazorla, Segura y Las Villas; el segundo sector se encuentra en la parte noroccidental, correspondiente a la pedanía de La Marañosá, parte ribereña de meandros del río Guadalmena, por su margen izquierda, y limítrofe con la provincia de Ciudad Real.

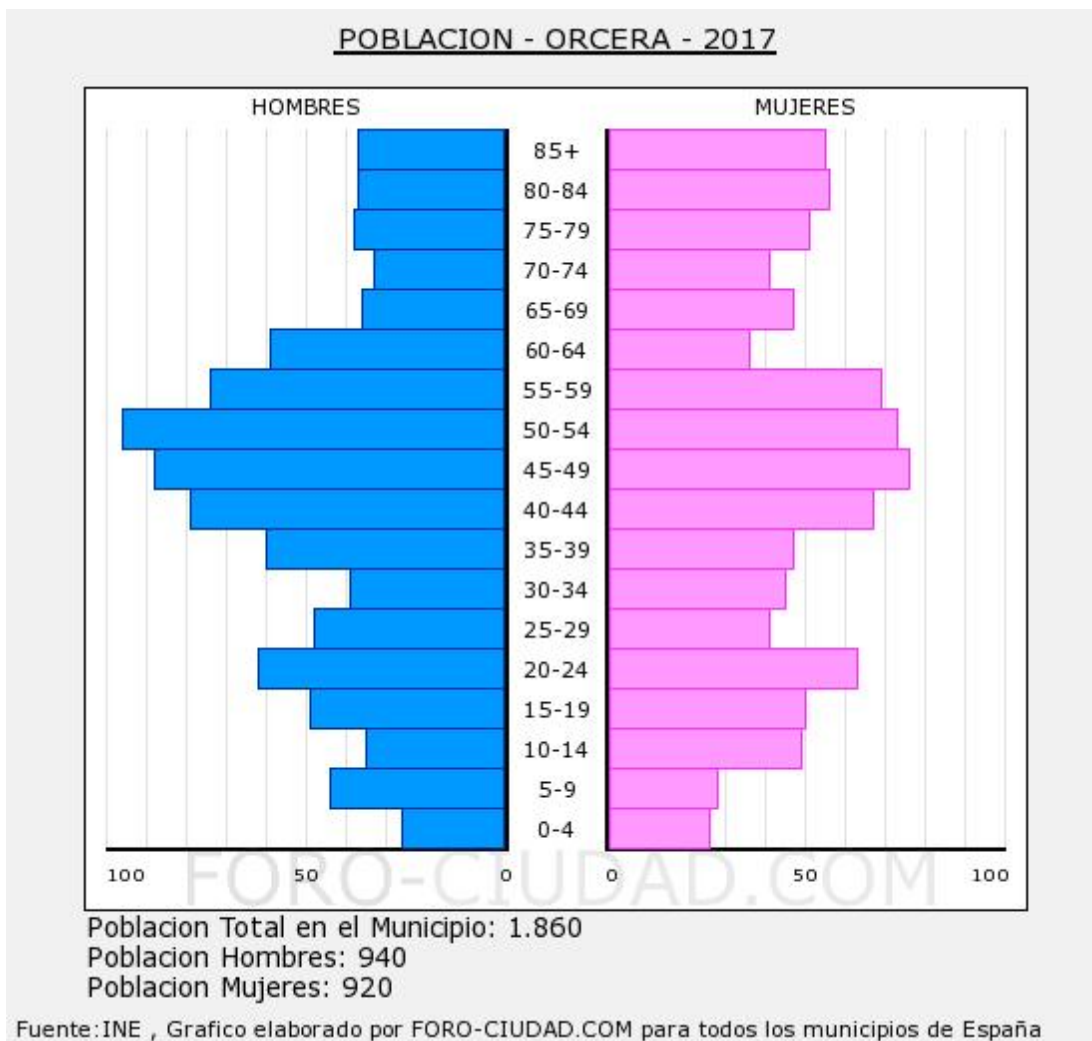
Orcera tiene muchas zonas pintorescas y parajes interesantes, entre los que hay que mencionar Amurjo, con una enorme piscina fluvial, los Estrechos, Navalcaballo, Valdemarín, Linarejos y la Hueta.



Se encuentra a 143 km de Jaén, a 95 km de Úbeda y a 9 km de Segura de la Sierra, encontrándose Orcera en el centro neurálgico de la Sierra. A Orcera se accede desde la carretera nacional N-322 Bailén-Albacete por la A-310 Puente de Génave-Siles, a continuación por la A-317, y enseguida por la A-6302. La carretera JA-9117 lo comunica al sur con Segura de la Sierra y la JA-9116 de nuevo con la A-317 en dirección a Cortijos Nuevos La carretera autonómica A-6303 lo enlaza, al norte, con Benatae y Siles



Según fuentes del INE, en 2018 contaba con 1835 habitantes. 928 hombres (50,57%) y 907 mujeres (49.43%).



Por grupos de edad, de los 1860 habitantes de 2017, el 23,23% son menores de 25 años y el 23,17% mayor de 65 años. Destaca el número de mujeres respecto al de hombres, en la población de más de 65 años, aunque nacen más niños que niñas, las mujeres gozan de mayor longevidad y en edades superiores aventajan al número de varones. Aunque viven más tiempo, también lo hacen en peores condiciones de salud que los varones, lo cual conlleva el aumento de la necesidad de asistencia social que genera este colectivo.

Cabe mencionar los patrones de socialización, roles familiares, obligaciones, expectativas laborales y tipos de ocupación que, frecuentemente, generan situaciones de sobrecarga física y emocional en las mujeres y que tienen una marcada influencia en su salud. El reconocimiento de la importancia del impacto del trabajo doméstico y de las condiciones en que éste se realiza es fundamental para entender las desigualdades en salud entre mujeres y hombres.

Orcera es, mayoritariamente, forestal, ocupando los cultivos el oeste de su término municipal. El medio natural es rico y variado en espacios naturales, en flora y en fauna, abundando, en este sentido, las especies cinegéticas.

Economía

Agricultura

Cultivos herbáceos		Cultivos leñosos	
Superficie. 2016	200	Superficie. 2016	1.834
Principal cultivo de regadío. 2016	Veza	Principal cultivo de regadío. 2016	Olivar aceituna de aceite
Principal cultivo de regadío: Has. 2016	7	Principal cultivo de regadío: Has. 2016	789
Principal cultivo de secano. 2016	Trigo	Principal cultivo de secano. 2016	Olivar aceituna de aceite
Principal cultivo de secano: Has. 2016	62	Principal cultivo de secano: Has. 2016	1.044

Establecimientos con actividad económica

Sin asalariados. 2017	88
Hasta 5 asalariados. 2017	44
Entre 6 y 19 asalariados. 2017	6
De 20 y más asalariados. 2017	1
Total establecimientos. 2017	139

Principales actividades económicas

Sección G: 41 establecimientos. 2017	
Sección C: 18 establecimientos. 2017	
Sección I: 17 establecimientos. 2017	
Sección F: 13 establecimientos. 2017	
Sección H: 5 establecimientos. 2017	

Transportes

Vehículos turismos. 2017	774
Autorizaciones de transporte: taxis. 2017	1
Autorizaciones de transporte: mercancías. 2017	32
Autorizaciones de transporte: viajeros. 2017	1
Vehículos matriculados. 2017	16
Vehículos turismos matriculados. 2017	12

Otros indicadores

Número de cooperativas creadas. 2015	0
Oficinas de entidades de crédito. 2017	3
Consumo de energía eléctrica (Endesa). 2017	5.241
Consumo de energía eléctrica residencial (Endesa). 2017	2.474
Líneas telefónicas de la compañía Telefónica. 2013	712
Líneas ADSL en servicio de la compañía Telefónica. 2013	282

Turismo

Hoteles. 2017	0
Hostales y pensiones. 2017	1
Plazas en hoteles. 2017	0
Plazas en hostales y pensiones. 2017	48

La actividad económica de Orcera depende del olivar, de la industria almazarera, de la caza, de los aprovechamientos forestales y del turismo, ya que es puerta de entrada al Parque Natural de las Sierras de Cazorla, Segura y Las Villas.

El mayor peso económico del municipio lo aporta la agricultura, sobre todo la producción de olivar de aceituna de aceite y que ocupa a gran parte de la población activa de manera discontinua, con contratos eventuales. Los sectores industriales más destacados son el sector agroalimentario, con la existencia de 2 almazaras dedicadas a la extracción del Aceite de oliva Virgen Extra. Destaca también sector de la madera, el sector de la construcción y el sector servicios.

En Orcera se siguen ubicando distintos servicios con vocación comarcal, que dan cobertura a varios municipios como son el de Registro, Notaria, Parque de Bomberos, Centro de Salud y Urgencias, Servicio Andaluz de Empleo, Residencia de Personas Mayores.

Mercado de trabajo			
Paro registrado. Mujeres. 2017	76	Contratos registrados. Indefinidos. 2017	11
Paro registrado. Hombres. 2017	64	Contratos registrados. Temporales. 2017	1.346
Paro registrado. Extranjeros. 2017	1	Contratos registrados. Extranjeros. 2017	275
Contratos registrados. Mujeres. 2017	356	Trabajadores eventuales agrarios subsidiados. Mujeres. 2017	37
Contratos registrados. Hombres. 2017	1.001	Trabajadores eventuales agrarios subsidiados. Hombres. 2017	20

En cuanto al mercado de trabajo, podemos observar que hay más mujeres paradas. Que también son más las que reciben subsidios agrarios y que son las que menos contratos registran en comparación con los hombres.

En lo que a nivel de educación de mujeres y varones se refiere, se detectan aún situaciones de analfabetismo, siendo superior en la mujer, a los varones, sobre todo a partir de los 50 años, rasgo común en la población andaluza. Por otro lado, la población con un mayor nivel formativo (estudios secundarios y superiores) se ha visto incrementado significativamente, y más en las mujeres, lo que demuestra una mayor conciencia entre la población de la necesidad de formarse para insertarse laboralmente. Sin embargo, un mayor nivel de instrucción, tampoco conlleva una mayor ocupación, ya que las mujeres soportan una tasa de paro más elevada.

El desempleo y la inestabilidad laboral afecta sobre todo al colectivo de mujeres y al de los jóvenes. Es importante destacar el trabajo que los centros de enseñanza, vienen realizando en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, a través de los planes y programas de coeducación, y actividades educativas en jóvenes y adultos.

Sociedad			
Centros de Infantil. 2016	2	Centros de salud. 2016	1
Centros de Primaria. 2016	1	Consultorios. 2016	0
Centros de Enseñanza Secundaria Obligatoria. 2016	1	Viviendas familiares principales. 2011	809
Centros de Bachillerato. 2016	0	Viviendas destinadas a alquiler. 2016	1
Centros C.F. de Grado Medio. 2016	0	Viviendas destinadas a la venta. 2016	0
Centros C.F. de Grado Superior. 2016	0	Viviendas rehabilitadas. 2016	1
Centros de educación de adultos. 2016	1	Transacciones inmobiliarias. 2017	16
Bibliotecas públicas. 2016	1	Número de pantallas de cine. 2018	0

En lo que respecta a la plantilla del Ayuntamiento, repartida entre Administración, Negociado de Obras, Policía Local, Limpieza, Biblioteca, Escuela Infantil y otros Servicios, hay que decir que la presencia femenina es de un 38%, frente al 62% de personal masculino. Las mujeres ocupan sobre todo los puestos de Administración y no hay ninguna mujer por ejemplo en la policía local, en el Negociado de Obras o en el servicio de limpieza que están ocupados por hombres en su integridad.

El pleno del Ayuntamiento es más paritario 4 mujeres y 5 hombres, aunque las mujeres también están en inferioridad numérica.

Se percibe, tras este estudio cuantitativo y cualitativo, como las desigualdades entre mujeres y hombres inciden en la construcción de la realidad en las relaciones laborales y en las formas de participación social. La equiparación de derechos legales no ha sido suficientemente transformadora y todavía se pueden percibir multitud de situaciones en las que se continúan manifestando y transmitiendo las diferencias en los roles asignados a mujeres y hombres.

Se considera que temas como el acceso a la economía y a la vivienda, las condiciones para la autonomía personal, los marcados aún estereotipos y roles sexistas son causas de grave desigualdad. De igual forma la planificación urbanística, la organización territorial, la planificación del transporte requieren ser abordados desde una perspectiva que considere a todas las personas y todos los trabajos que realizan. Partiendo de este contexto general, se han definido los ámbitos de intervención del I Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio de Orcera que se esbozan a continuación.

OBJETIVOS, PRINCIPIOS, CLAVES Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

5.- OBJETIVOS GENERALES

Un Plan de Igualdad es un instrumento de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos

Con este Plan de Igualdad queremos abrir en el Ayuntamiento un proceso, una línea de trabajo estable, que permita lograr la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro municipio.

- Fomentar el reconocimiento social e institucional de la realidad diferenciada entre hombres y mujeres y la posición de desventaja de la que parten las mujeres.
- Introducir la perspectiva de género en la administración local y en la sociedad local.
- Implicar a todas las áreas del Ayuntamiento en el desarrollo de políticas y medidas de igualdad.
- Favorecer la participación de distintos agentes sociales en el diseño y aplicación de

medidas a favor de la igualdad.

- Visibilizar y contemplar las necesidades, realidades, derechos, capacidades y aspiraciones tanto de las mujeres como de los hombres.

- Establecer las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación.

- Impulsar cambios culturales y sociales que consoliden la igualdad.

6.- PRINCIPIOS RECTORES

El Plan de Igualdad se ha diseñado en base a unos principios rectores que están presentes tanto en el planteamiento como en la ejecución y diseño del mismo, que son los siguientes:

Compromiso institucional. Proporciona carácter institucional a las acciones y garantiza la estabilidad de esta línea de trabajo.

Participación. El Plan se ha elaborado para asegurar la participación. Hasta ahora han tomado parte en el diseño el personal técnico y político del Ayuntamiento (En breve se constituirá la Comisión Técnica de Igualdad) y la ciudadanía, (que va a estar representada en la Comisión General de Igualdad).

Transversalidad. Consideramos que la desigualdad de género afecta a todos los ámbitos de la vida, por lo que el Plan abarca todas las áreas del gobierno municipal.

Enfoque de género. Este principio implica introducir una mirada a la realidad municipal que preste atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito vital.

Atención a la diversidad. Apostamos por conocer y tener en cuenta la diversidad de situaciones que viven las mujeres del municipio según su edad, origen, etnia, diversidad funcional, etc.

7.- CLAVES PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

Para implementar este Plan es preciso incorporar seis elementos claves:

En primer lugar, disponer de un Compromiso y Voluntad política. Tal y como se recoge en el informe elaborado por el Grupo de Especialistas del Consejo de Europa, es ésta la condición previa más importante ya que de ella depende la asignación de recursos tanto económicos como humanos destinados a las políticas públicas sensibles al género.

En segundo lugar los Recursos materiales y humanos, suponen destinar partidas presupuestarias específicas para desarrollar la Igualdad.

Por otra parte, es imprescindible contar con profesionales que trabajan a favor de la Igualdad desde dentro, lo que conlleva disponer de personas especializadas (Agentes de Igualdad) que dinamicen, orienten y apoyen al propio personal del Ayuntamiento, agentes sociales, instituciones y empresas.

Como estrategia de coordinación y de seguimiento, la creación de una Comisión Técnica de Género dotada de personas técnicas y políticas de las diferentes áreas del ayuntamiento, que facilitará la puesta en marcha, continuidad y consolidación del Plan de Igualdad de forma transversal.

El tercer elemento clave es la puesta en marcha del Plan de Igualdad: la progresiva formación en Igualdad de Oportunidades de todo el personal funcionario, político o que trabaje para el Ayuntamiento.

La Participación de las mujeres es el cuarto elemento necesario para poder reflejar sus necesidades en el ámbito municipal. Contar con ellas permite tener una perspectiva diferente, una nueva manera de ver los problemas y de afrontarlos.

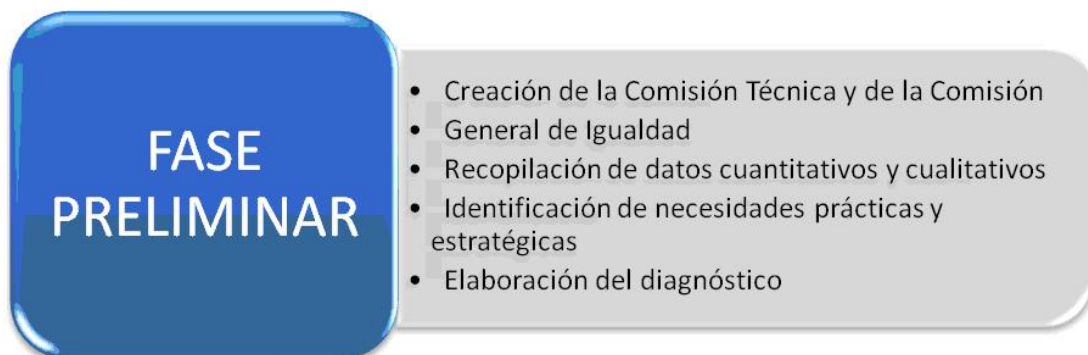
Como quinto aspecto básico está el Conocimiento de la realidad social. Es necesario continuar investigando e incluyendo la perspectiva de género en la información que se obtenga de las relaciones entre mujeres y hombres que se producen en el municipio en general, y del impacto de las políticas públicas en ambos.

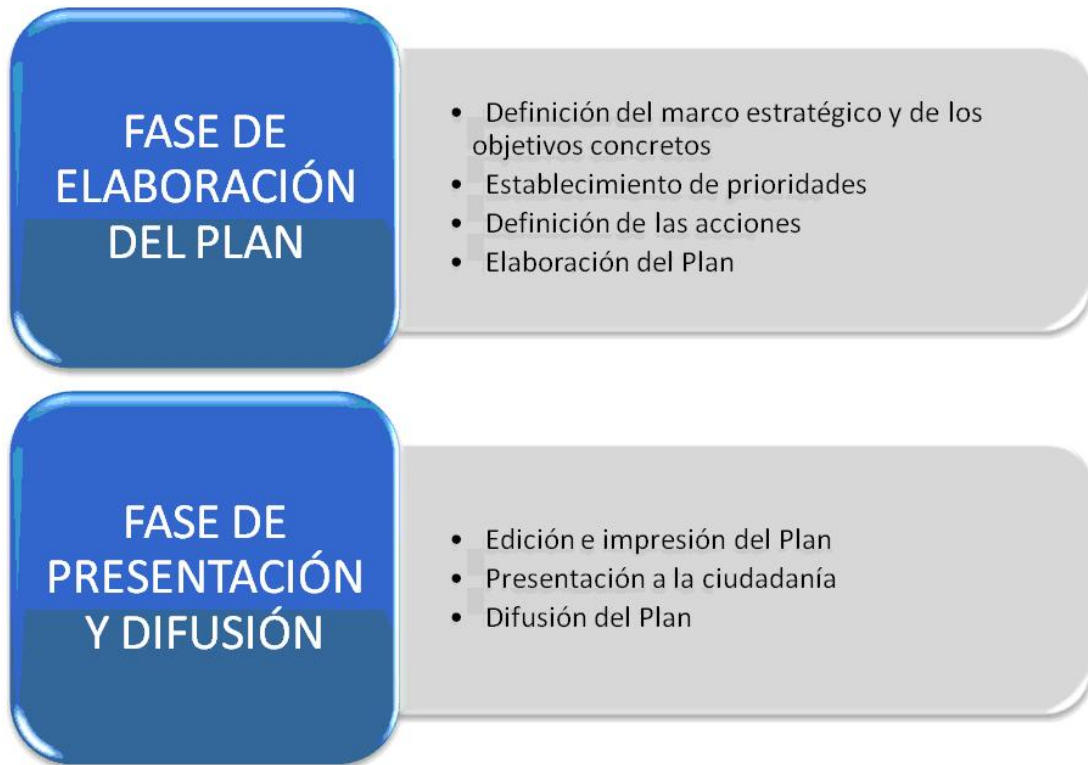
Finalmente, la Comunicación fluida y el uso igualitario del lenguaje son elementos clave en todo el proceso. La comunicación es una parte fundamental que determinará en gran parte el éxito y la calidad del Plan, siendo conveniente realizarla ante, durante y después de la puesta en marcha del Plan, con el objetivo de conseguir la mayor implicación posible en el proyecto.

Es vital valorar el impacto que tiene la aplicación de medidas políticas sobre la población, por lo que se requiere un esfuerzo de planificación y evaluación continuo.

8.- FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del Plan de Igualdad Municipal es el resultado de un proceso de revisión y consenso continuados, que tiene las siguientes fases:

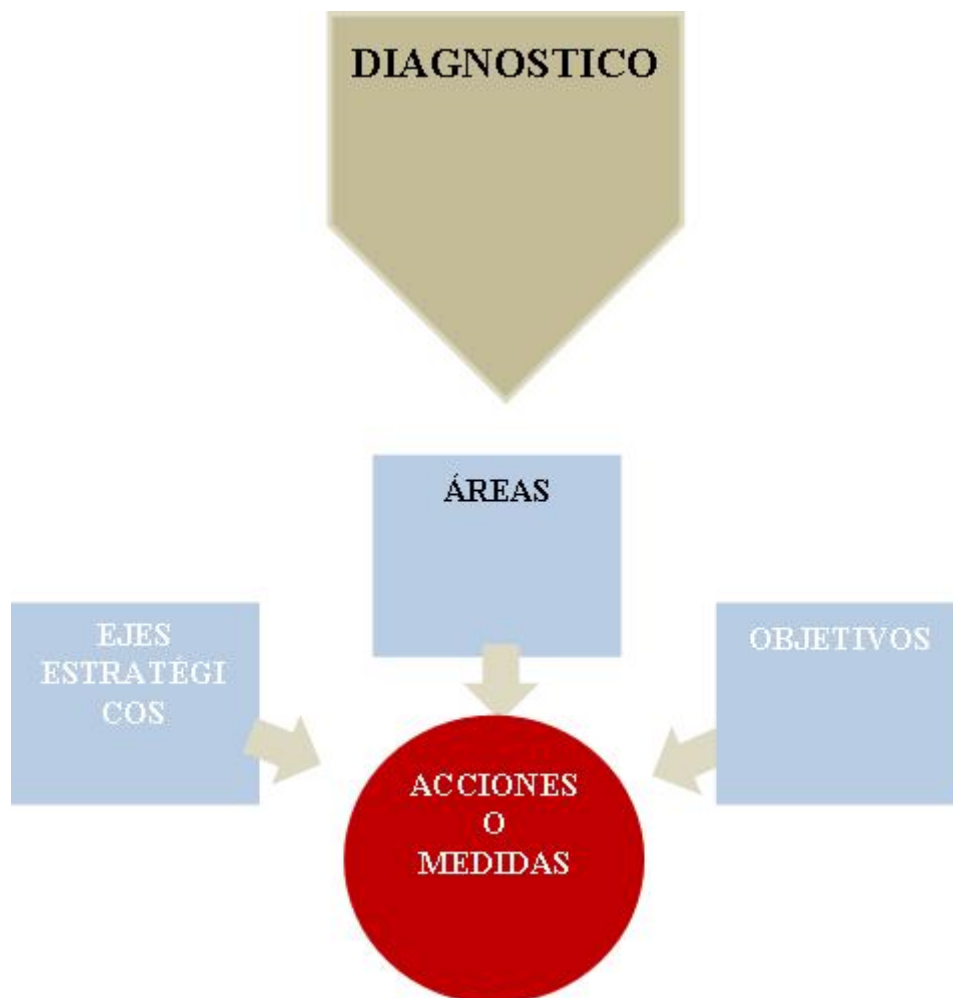




8.1. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para planificar es necesario conocer la realidad con la que tenemos que trabajar y por ello el primer paso ha sido la elaboración de un análisis detallado de la situación sobre la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Orcera.

El diagnóstico, junto con la normativa en materia de igualdad, nos ha dado las pistas para conocer cuáles son las necesidades reales, los ejes estratégicos que debemos seguir y los objetivos que debemos cumplir para formular las propuestas que integran el Plan de Igualdad.



Los ejes estratégicos definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años.

Los objetivos tienen la función de priorizar qué hay que hacer y de definir qué se pretende conseguir.

Las áreas son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad.

Finalmente, las acciones son las herramientas que servirán para alcanzar los objetivos marcados.

Finalmente estos son los ejes estratégicos considerados:

Eje estratégico 1: Cultura institucional de género

Proceso de cambio en las administraciones públicas para la implantación de la transversalidad de género.

Eje estratégico 2: Autonomía económica

Fomentar la autonomía económica de las mujeres a través de la promoción de un empleo de calidad.

Eje estratégico 3: Erradicación de la violencia de género

Favorecer la erradicación de las diversas formas de violencia de género preservando la dignidad y la integridad de las mujeres.

Eje estratégico 4: Empoderamiento

Impulsar el empoderamiento de todos los colectivos de mujeres de Orcera en los espacios públicos y privados.

Eje estratégico 5: Conciliación y corresponsabilidad

Implantar la arquitectura social adecuada para establecer la corresponsabilidad como principal estrategia de sostenibilidad humana y comunitaria. Así habrá menos obstáculos para conciliar la vida profesional con la familiar y personal.

Eje estratégico 6: Educación en igualdad

Consolidar un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias.

Eje estratégico 7: Inclusión social

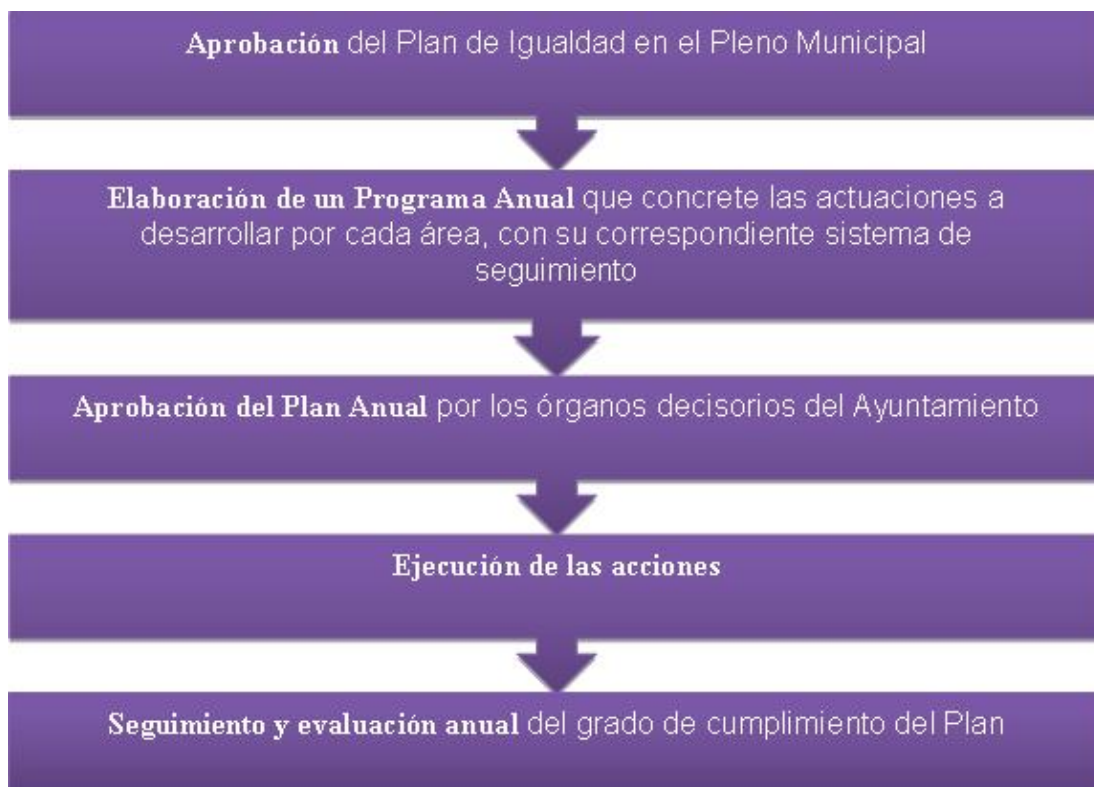
Mejorar la situación de las mujeres con especiales dificultades de acceso a recursos o que sufren múltiple discriminación.

8.2. EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este documento servirá de base de trabajo a las áreas municipales que tendrán que implementar las acciones que aparecen en él durante los próximos 4 años. Para ello, se fija el cumplimiento de las acciones a corto, medio o largo plazo, dependiendo de los recursos y las nuevas necesidades que vayan surgiendo.

8.2.1 Plan de trabajo

Con la intención de dotar a este Plan de operatividad y darle un carácter normativo, se ha diseñado el siguiente plan de trabajo:



ACCIONES TRANSVERSALES DEL PLAN DE IGUALDAD

9.- ACCIONES TRANSVERSALES

El reto principal que se marca la Administración Local para los cuatro próximos años es la incorporación paulatina de la perspectiva de género en las políticas municipales, es decir, implantar una “cultura institucional de género”.

En este sentido, el principal escollo es la falta de formación del personal técnico y político para incorporar la perspectiva de género en el trabajo diario, que a su vez permita implementar las políticas públicas de igualdad en todas las áreas.

La fortaleza principal del Ayuntamiento de Orcera es que existe una gran voluntad y sensibilidad por la igualdad de todas las personas del municipio, especialmente a nivel Político.

Teniendo en cuenta el principio de transversalidad, las acciones que se describen a continuación han de ser cumplidas por todas las áreas municipales.

EJE	Cultura Institucional de género
OBJETIVO 1	Dar a conocer el contenido del I Plan de Igualdad Municipal.
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Presentación pública del Plan. Difusión a través de los medios municipales (web municipal). Distribución de copias entre el personal del Ayuntamiento y en todos los servicios municipales.
RECURSOS	Recursos propios.
RESPONSABLE	Servicios Sociales.

ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales			
INDICADORES	- Nº de actuaciones realizadas para la divulgación del Plan de Igualdad entre los agentes del municipio. - Canales utilizados para la divulgación. - Grado de difusión del contenido del Plan.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 2	Profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres del municipio haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Determinar por Junta de Gobierno la incorporación de la variable "sexo" en los formularios y registros de todas la Áreas que permita obtener la utilización desagregada por sexo de los servicios municipales.			
RECURSOS	Recursos propios.			
RESPONSABLE	Secretaría.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales			
INDICADORES	- Número y porcentaje de registros en los que se recoge la variable sexo. - Explotación que se hace de esos datos y que se publican en forma de informes, memorias... en los que aparece la variable sexo.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 3	Promover el desarrollo de capacidades y competencias del personal del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 1	Tutorización y asesoramiento a los distintos servicios del Ayuntamiento de Orcera para la puesta en marcha del Plan de Igualdad Municipal.			
RECURSOS	Recursos propios.			
RESPONSABLE	Agente de Igualdad. Concejalía de Igualdad.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales			
INDICADORES	- Nº de personas que han recibido asesoramiento/horas/puesto. - Evaluación de la tutorización.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 3	Promover el desarrollo de capacidades y competencias del personal del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 2	Formación en materia de perspectiva de género y su aplicación en las políticas municipales al personal técnico y político del Ayuntamiento.			
RECURSOS	Recursos propios o subvención para curso de formación.			
RESPONSABLE	Área de Personal y Régimen interior.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales			

INDICADORES	- Nº de personas que han recibido formación/horas/puesto. - Evaluación de la formación.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 4	Impulsar la incorporación de la transversalidad de género en el ámbito local.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Evaluar e incluir el impacto de género en los planes integrales y estratégicos del Ayuntamiento para garantizar que las acciones de dichos planes no contemplan ningún tipo de discriminación por razón de sexo.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Todas las Áreas municipales			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales			
INDICADORES	- Porcentaje de planes nuevos en los que se ha evaluado e incluido el impacto de género.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 5	Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Promoción del uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en toda la documentación que se genere. Utilización del programa "Nombrá" por parte de todas las áreas, en la comunicación interna y externa. (http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm)			
RECURSOS	Recursos propios e Instituto de la Mujer.			
RESPONSABLE	Todas las Áreas municipales			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales			
INDICADORES	- Nº de documentos generados con lenguaje inclusivo (se puede hacer un muestro por áreas). - Evaluación de los contenidos nuevos publicados en las páginas web.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 6	Crear estructuras y fortalecer los procedimientos necesarios para la integración de la perspectiva de género en el conjunto de la acción pública municipal.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Constitución y aprobación por el órgano de gobierno de la Comisión Técnica de Igualdad, como órgano de coordinación y seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad municipal.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Servicios Sociales			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales			
INDICADORES	- Creación de la estructura técnica. - Nº de participantes y representatividad. - Identificación de funciones. - Reuniones: periodicidad, nº de asistentes, operatividad en la toma de decisiones.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD POR ÁREAS

10.- ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD POR ÁREAS

10.1 Área de Coordinación General, Participación ciudadana.

La participación social de mujeres y hombres en igualdad es un requisito imprescindible para conseguir la igualdad efectiva en una sociedad. Los cambios experimentados en la sociedad recientemente han llevado a las mujeres a ocupar el espacio público, a participar activamente en todos los ámbitos, a organizarse y a formar parte del tejido asociativo.

Pero no sólo es importante cuantificar la participación femenina, sino también ver cómo es esa participación, en qué ámbitos están y si en esa participación se siguen manteniendo los roles y estereotipos de género.

Es necesario fomentar la participación de las mujeres en la sociedad de forma igualitaria, impulsando su presencia en los ámbitos de toma de decisiones y asegurando su integridad en actividades lúdicas.

EJE	Erradicación de la violencia de género			
OBJETIVO 1	Sensibilizar a la población contra la violencia de género en sus múltiples formas.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar campañas de sensibilización y prevención sobre las agresiones sexistas en las fiestas.			
RECURSOS	Recursos propios del Área			
RESPONSABLE	Área de Participación ciudadana.			
ÁREAS IMPLICADAS	Área de Juventud. Asociaciones, especialmente asociaciones juveniles y asociaciones de mujeres.			
INDICADORES	- Acciones realizadas. - Colectivos implicados.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.2 Área de Urbanismo y Obras.

La construcción de un pueblo moderno tiene desde su concepción un marcado carácter androcéntrico, basado en la división sexual del trabajo. Esto ha llevado a dividir los espacios en productivos (para trabajar) y reproductivos (domésticos) y a asignarles zonas diferenciadas en la planificación urbana, sin tener en cuenta que para las mujeres ambos son espacios en los que trabajan y transitan.

Los diferentes usos del tiempo y la utilización diferenciada por parte de mujeres y hombres de los servicios municipales han de estar presentes a la hora de planificar y diseñar servicios públicos y planes urbanísticos.

Por ello es necesario evaluar la situación actual de la ordenación urbana y su impacto diferencial en hombres y mujeres. Esto debe realizarse integrando la perspectiva de género y la participación activa de los diferentes colectivos de mujeres para convertir al municipio en un espacio vivible para todas las personas.

Asegurar 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. Aunque en la actualidad es un criterio que se tiene en cuenta en el Área de Urbanismo y Obras del Ayuntamiento de Orcera, hay que sistematizar esta línea de trabajo.

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 1	Introducir la perspectiva de género en el planeamiento urbano.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 1	Cuando se estudian proyectos de intervención urbanística, tener en cuenta cómo pueden afectar a la movilidad, accesibilidad y seguridad de las personas. Se evitará, por ejemplo, crear barreras arquitectónicas, limitar la accesibilidad en el tránsito a los centros escolares, etc.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Obras y Urbanismo.			
ÁREAS IMPLICADAS	Área de Obras y Urbanismo.			
INDICADORES	- Intervenciones urbanísticas realizadas. - Grado en el que la accesibilidad ha sido tomada en cuenta.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 1	Introducir la perspectiva de género en el planeamiento urbano.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 2	Emprender alguna acción (información, formación al Área de Urbanismo) para incorporar la perspectiva de género en el planeamiento urbano.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Obras y Urbanismo.			
ÁREAS IMPLICADAS	Área de Obras y Urbanismo. Área de Personal y Régimen interior.			
INDICADORES	- Acciones realizadas. - Personas implicadas en las acciones.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.3 Área de Hacienda y Cuentas.

El área de Hacienda y Cuentas se consigna como un área determinante en cualquier Ayuntamiento, pues es el área desde donde se elaboran los presupuestos anuales y se lleva la contabilidad, con la gestión de gastos y tributos.

Las decisiones que se toman afectan a toda la ciudadanía, pero pueden afectar de distinta manera dependiendo de las diferencias existentes en la población.

Por ello, desde hace unos años se incide en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género. El objetivo es lograr una planificación más igualitaria del gasto público, teniendo en cuenta la realidad diferenciada de mujeres y hombres y la desigual distribución de la riqueza y el acceso a los recursos.

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 1	Introducir la perspectiva de género en el área económica.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Emprender alguna acción (información, formación al Área económica) para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Hacienda y Cuentas.			

ÁREAS IMPLICADAS	Área de Hacienda y Cuentas. Área de Personal y Régimen interior.			
INDICADORES	- Acciones realizadas. - Nº de personas implicadas en las acciones.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 2	Crear un documento normativo básico para la intervención del gobierno local en materia de igualdad.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En función del seguimiento y evaluación del Plan, estudiar la posibilidad de elaborar una Ordenanza de igualdad.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Hacienda y Cuentas.			
ÁREAS IMPLICADAS	Servicios Sociales Área de Hacienda y Cuentas.			
INDICADORES	Ordenanza creada.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 3	Incrementar los recursos económicos para la promoción de la igualdad de género.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Estudiar la posibilidad de incrementar la partida presupuestaria para acciones encaminadas a promover la igualdad, en los presupuestos de 2020, 2021, 2022.			
RECURSOS	Recursos propios y de otras Administraciones.			
RESPONSABLE	Área de Hacienda y Cuentas.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales.			
INDICADORES	- Porcentaje del aumento presupuestario anual del Ayuntamiento de Orcera. - Porcentaje del aumento presupuestario anual de otras administraciones públicas.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.4 Área de Personal y Régimen Interior.

En líneas generales la Administración pública es uno de los escasos ámbitos en los que existe una mayor igualdad, ya que tanto el acceso al empleo como la promoción se realizan de forma objetiva a través de exámenes y méritos. Sin embargo, ni la administración pública en general ni el Ayuntamiento de Orcera son islas dentro de la sociedad y reflejan las desigualdades que todavía se dan en el ámbito laboral.

Las principales desigualdades las podemos clasificar en:

- Segregación horizontal: el personal administrativo y sociosanitario está compuesto mayoritariamente por mujeres, mientras que los oficiales, por ejemplo, son hombres. En el caso de la policía local, está compuesta por hombres.
- La segregación vertical, aunque existe, no es tan acusada; hay mayor proporcionalidad al haber una presencia importante de mujeres en mandos medios (técnicas de grado medio como la asistente social).

- El reparto desigual de las responsabilidades familiares y domésticas: en la actualidad todas las personas que se han acogido a reducciones de jornada o excedencia son mujeres.

Teniendo en cuenta que el personal técnico y político del Ayuntamiento es el que va a implementar el Plan, es necesario que sea el propio Ayuntamiento el que lidere el cambio y que introduzca en sus políticas de personal medidas para favorecer la igualdad.

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 1	Promover el desarrollo de capacidades y competencias del personal del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incluir un módulo sobre "igualdad de género" en el temario de las oposiciones a personal funcionario y laboral del Ayuntamiento. En las bolsas de trabajo, tener en cuenta en la valoración de méritos la formación en igualdad.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Personal/Régimen Interior.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer.			
INDICADORES	- Módulo de igualdad consensuado y definido. - Porcentaje de ofertas públicas y bolsas de trabajo en las que se ha introducido un tema referido a la igualdad de oportunidades.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 2	Incorporar criterios de igualdad en los contratos y convenios que suscriba el Ayuntamiento.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En la valoración de méritos de los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación de obras o servicios, tener en cuenta positivamente a las empresas homologadas por su trabajo en favor de la igualdad de oportunidades y, por otro lado, no conceder contratos o subvenciones públicas a empresas que hayan sido sancionadas por discriminación por razón de sexo.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Personal/Régimen Interior.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las áreas Municipales.			
INDICADORES	- Porcentaje de pliegos en los que se ha valorado las políticas de igualdad de las empresas (planes de igualdad, conciliación, formación en materia de género).			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 3	Impulsar la paridad en la contratación de personal por parte del Ayuntamiento.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los planes de empleo municipales.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Personal/Régimen Interior.			
ÁREAS IMPLICADAS	Áreas municipales que gestionan planes de empleo.			
INDICADORES	- Porcentaje de hombres y mujeres contratados/as en los planes de empleo municipales.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Conciliación y corresponsabilidad			
OBJETIVO 1	Impulsar la conciliación y la corresponsabilidad entre la plantilla del Ayuntamiento de Orcera.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difusión entre el personal del Ayuntamiento de información sobre medidas y ayudas para la conciliación, la corresponsabilidad, la flexibilidad y la reordenación del tiempo de trabajo.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Personal/Régimen Interior.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales.			
INDICADORES	- Tipo de información ofrecida. - Canales utilizados para hacer llegar la información. - Porcentaje del personal técnico y político que ha recibido la información.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.5 Área de Seguridad Ciudadana y Transportes.

La Policía local formará parte del Protocolo de Atención a Víctimas de violencia de género y participará en las reuniones semestrales de seguimiento junto con los demás agentes sociales.

EJE	Erradicación de la violencia de género			
OBJETIVO 1	Promover y consolidar la coordinación institucional como una forma eficaz de prevenir e intervenir en violencia de género.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Reforzar la coordinación de la Policía Local con los agentes sociales que participan en el protocolo de Atención a Víctimas de violencia de género, especialmente con el Centro de la Mujer.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Seguridad Ciudadana.			
ÁREAS IMPLICADAS	Policía Local, Servicios Sociales y Centro de la Mujer.			
INDICADORES	- Asistencia de la Policía Local en las reuniones del Protocolo. - Nº de derivaciones de casos.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.6 Área de Desarrollo Empresarial.

Aunque la crisis ha equilibrado el desempleo masculino y femenino, actualmente el paro sigue afectando mayoritariamente a las mujeres.

Además de los datos de desempleo, la situación laboral de las mujeres se caracteriza por una mayor precariedad, ya que ocupan mayor número de trabajos temporales y medias jornadas.

Los retos que se presentan para los próximos años consisten en trabajar por la plena incorporación de la mujer al mercado laboral y fomentar la creación de empresas que generan empleo para las mujeres.

EJE	Autonomía económica			
OBJETIVO 1	Fomentar la incorporación real de la mujer al mercado laboral, promoviendo la elección de profesiones no sexistas.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 1	Ofrecer los servicios de orientación laboral dirigidos a mujeres y de asesoramiento, tramitación, formación y difusión para la creación de empresas de mujeres.			
RECURSOS	Recursos propios y subvenciones.			

RESPONSABLE	Área de Desarrollo Empresarial.			
ÁREAS IMPLICADAS	Servicios Sociales y Centro de la Mujer.			
INDICADORES	- Nº de atenciones y usuarias atendidas desde el Área del Centro de la Mujer. - Nº de atenciones a emprendedores/as. - Nº de empresas creadas por hombres/mujeres.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Autonomía económica			
OBJETIVO 1	Fomentar la incorporación real de la mujer al mercado laboral, promoviendo la elección de profesiones no sexistas.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 2	Impulsar la participación de mujeres en la formación de ocupaciones donde la mujer está subrepresentada, a través de acciones positivas.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Desarrollo Empresarial.			
ÁREAS IMPLICADAS				
INDICADORES	- Nº de acciones positivas realizadas. - Nº de mujeres participantes en cursos relacionados con profesiones típicamente masculinas.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Autonomía económica			
OBJETIVO 2	Fomentar la creación de empresas de mujeres y la utilización de los recursos del Área de Desarrollo Empresarial entre las mujeres de Orcera.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 1	Crear un reconocimiento local a la emprendedora del año.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Desarrollo Empresarial.			
ÁREAS IMPLICADAS	Administración y agentes sociales.			
INDICADORES	- Reconocimiento definido. - Premio otorgado. - Grado de difusión del premio.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Autonomía económica			
OBJETIVO 2	Fomentar la creación de empresas de mujeres y la utilización de los recursos del Área de Desarrollo Empresarial entre las mujeres de Orcera.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 2	Realizar acciones que fomenten la participación de las mujeres en algunos servicios del Área de Desarrollo Empresarial donde su participación es menor: Empresas y Empleo.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Desarrollo Empresarial.			
ÁREAS IMPLICADAS	Administración y agentes sociales.			

INDICADORES	- Nº de atenciones a emprendedores/as. - Nº de empresas creadas por hombres/mujeres.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Autonomía económica			
OBJETIVO 3	Fomentar la incorporación real de la mujer al mercado laboral, incorporando la perspectiva de género en los procesos de selección.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar procesos de intermediación laboral con perspectiva de género promoviendo que las empresas no diferencien entre ofertas de empleo para hombres y mujeres.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Desarrollo Empresarial.			
ÁREAS IMPLICADAS	Empresas de Orcera.			
INDICADORES	- Porcentaje de ofertas publicadas en Desarrollo Empresarial sin diferenciación por sexo.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Autonomía económica			
OBJETIVO 4	Promover el uso de las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo entre las mujeres.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar formación para la alfabetización informática para el emprendimiento y el empleo.			
RECURSOS	Búsqueda de subvenciones.			
RESPONSABLE	Área de Desarrollo Empresarial.			
ÁREAS IMPLICADAS	Agentes Sociales			
INDICADORES	- Nº de talleres impartidos. - Porcentaje de mujeres participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Conciliación y corresponsabilidad			
OBJETIVO 1	Impulsar la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas como forma de incrementar la productividad de las empresas.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Recopilar y difundir entre las empresas de Orcera información sobre medidas y buenas prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.			
RECURSOS	Recursos Propios			
RESPONSABLE	Área de Desarrollo Empresarial.			
ÁREAS IMPLICADAS	Sindicatos, Asociaciones empresariales, Asociaciones de Mujeres.			
INDICADORES	- Nº de empresas que han recibido la información. - Nº de medidas implantadas.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.7 Área de Cultura.

La participación de las mujeres en el ámbito de cultural en Orcera es elevada, tanto en las asociaciones culturales como en las actividades que se programan desde el área.

En cuanto al tipo de actividades, participan en grupos de teatro, talleres de artes plásticas, asistencia a exposiciones, jornadas y charlas.

Cultura es una de las áreas que realizan actividades que fomentan la igualdad; por ejemplo, en la programación de exposiciones y en la realización de talleres coeducativos para niños y niñas.

Las líneas en las que hay que seguir trabajando son asegurar la participación de las mujeres en todos los espacios culturales, así como incorporar la perspectiva de género en la programación de las actividades del área.

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 1	Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En los jurados que se convocan desde el Ayuntamiento, así como en los concursos de contenido artístico y cultural, procurar que la presencia de mujeres y hombres sea proporcional.			
RECURSOS	Recursos Propios			
RESPONSABLE	Área de Cultura			
ÁREAS IMPLICADAS				
INDICADORES	- Nº de concursos realizados. - Porcentaje de hombres y mujeres en los jurados.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 2	Visibilizar el papel de la mujer en la creación cultural y artística.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difusión de actividades culturales realizadas por mujeres y de actividades que fomenten la igualdad.			
RECURSOS	Recursos Propios			
RESPONSABLE	Área de Cultura			
ÁREAS IMPLICADAS	Asociaciones de mujeres.			
INDICADORES	- Nº de actividades culturales realizadas por mujeres. - Canales empleados para la difusión de las mismas.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 3	Incorporar temática sobre mujeres o igualdad en los fondos bibliográficos de la Biblioteca			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Creación de un centro de interés sobre igualdad e incorporar paulatinamente en los fondos bibliográficos materiales sobre mujeres o igualdad.			
RECURSOS	Recursos Propios			
RESPONSABLE	Área de Cultura			
ÁREAS IMPLICADAS	Asociaciones de mujeres. Biblioteca			

INDICADORES	- Centro de interés creado. - Nº de obras con temática de mujeres o igualdad adquiridas.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 4	Visibilizar la participación socio-política de las mujeres.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Cuando haya que poner nombre a alguna calle, plaza o edificio, tener en consideración el nombre de alguna mujer que haya destacado en el municipio o incorporar algún nombre de temática de igualdad (por ejemplo, Calle "8 de marzo").			
RECURSOS	Recursos Propios			
RESPONSABLE	Área de Cultura			
ÁREAS IMPLICADAS	Asociaciones de mujeres.			
INDICADORES	- Calles, plazas, edificios a los que se les pone nombre/ año. - Nombre que se les da.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Educación en igualdad			
OBJETIVO 1	Sensibilizar en igualdad a niños y niñas.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Mantener campañas de sensibilización para educar en igualdad de género (animación a la lectura y cuenta cuentos con temáticas de igualdad, cuentos no sexistas, guías de coeducación).			
RECURSOS	Recursos Propios			
RESPONSABLE	Área de Cultura			
ÁREAS IMPLICADAS	Asociaciones de mujeres.			
INDICADORES	- Nº de talleres con temática de igualdad realizados. - Nº de personas participantes (desagregadas por sexo).			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.8 Área de Educación.

La educación es un ámbito de actuación prioritario en todas las políticas de igualdad. Es necesario sensibilizar a la población en igualdad desde edades tempranas para generar el cambio de mentalidades y promocionar los valores igualitarios. Las recientes noticias que hablan de un aumento de la violencia de género entre adolescentes hace aún más necesaria la prevención.

El Área de Educación en el municipio es un Área en la que se trabaja la igualdad, tanto en los centros escolares, con la realización de talleres de prevención de violencia, corresponsabilidad y orientación laboral no sexista dirigidos al alumnado y también al profesorado.

También se empieza a trabajar con las familias, ofertando talleres al AMPA.

El Área de Educación se plantea como objetivos fundamentales implantar la coeducación o la educación en igualdad de forma integral, involucrando a los centros escolares y a las

familias y fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

EJE	Conciliación y corresponsabilidad			
OBJETIVO 1	Fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral de la población de Orcera.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Favorecer la creación de aulas matinales en el centro y servicios que faciliten la conciliación en el ámbito educativo-formativo.			
RECURSOS	Recursos del AMPA. Y a través de subvenciones.			
RESPONSABLE	Área de Educación.			
ÁREAS IMPLICADAS	AMPA.			
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Aulas matinales creadas. - Aulas matinales funcionando. - Nº de servicios creados. 			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Educación en igualdad			
OBJETIVO 1	Capacitar al profesorado para trabajar la igualdad.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en igualdad del profesorado de los Centros (primaria, secundaria, adultos, etc.) e introducción de la perspectiva de género en las programaciones de los cursos.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Educación.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centros de Formación			
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas realizadas. - Nº de personas participantes. - Valoración de las acciones. 			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Educación en igualdad			
OBJETIVO 2	Trabajar la coeducación de forma integral involucrando a todos los agentes implicados.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Crear una "Mesa de coeducación" formada por los distintos agentes educativos (institución, centro escolar, representación de estudiantes y AMPA) para integrar la coeducación en los centros escolares.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Educación y Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS	AMPA, Centros escolares, Representantes educativos y de estudiantes.			
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la Mesa de coeducación. - Nº de participantes y representatividad. - Identificación de objetivos. - Reuniones: periodicidad, nº de asistentes, operatividad en la toma de decisiones. 			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.9 Área de Deportes.

El deporte y la actividad física constituyen un motor de cambio social y contribuyen a promover la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, todavía existen diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en este ámbito, que se

sigue asociando al género masculino, aunque se intenta no fomentar esta diferencia.

En Orcera, los datos arrojan esta desigual participación. Por un lado, las chicas representan un porcentaje menor en las escuelas deportivas municipales, aunque ha ido aumentando progresivamente.

Aun así, es importante visibilizar el que las mujeres están cada vez más presentes y que desde edades tempranas están mejorando los datos de representación. En este sentido, hay que mencionar que el Área de Deportes ha ido introduciendo la perspectiva de género en su trabajo diario, lo que sin duda ha contribuido a impulsar estos efectos positivos.

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 1	Conocer la realidad de la práctica deportiva femenina.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar un análisis de la práctica deportiva femenina en el municipio teniendo en cuenta los resultados, identificar ámbitos de mejora.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Deportes			
ÁREAS IMPLICADAS	Entidades deportivas.			
INDICADORES	- Realización del análisis. - Nº de actuaciones diseñadas en relación a los ámbitos de mejora detectados.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 2	Potenciar la presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 1	Realizar un seguimiento del abandono del deporte por parte de las mujeres jóvenes y, teniendo en cuenta los resultados, identificar ámbitos de mejora.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Deportes			
ÁREAS IMPLICADAS				
INDICADORES	- Realización del seguimiento. - Nº de actuaciones diseñadas en relación a los ámbitos de mejora detectados.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 2	Potenciar la presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 2	Realizar anualmente jornadas/olimpiadas en las que se fomente el deporte femenino.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Deportes			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer. Entidades deportivas Asociaciones de Mujeres			
INDICADORES	- Nº de actividades realizadas. - Nº de participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 3	Visibilizar el deporte femenino.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Firmar acuerdos con los medios de comunicación, locales, comarcales (radio) o provinciales para que garanticen un espacio para difundir el deporte femenino.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Deportes			
ÁREAS IMPLICADAS	Medios de comunicación.			
INDICADORES	- Nº de medios con los que se han firmado acuerdos. - Nº de medios que han cumplido lo acordado.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Educación en igualdad			
OBJETIVO 1	Dotar de herramientas a los monitores y las monitoras para que incorporen la perspectiva de género en su trabajo.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseño y difusión de un decálogo de promoción de valores de igualdad, dirigido a monitores y monitoras deportivas.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Deportes			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de La Mujer			
INDICADORES	- Decálogo realizado. - Medio de difusión del decálogo. - Nº de monitores y monitoras que lo han recibido.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.10 Área de Juventud.

El Área de Juventud es un espacio a disposición de los y las jóvenes, en el que se desarrollan actividades y programas de interés y se ofrecen servicios de información, asesoramiento, documentación, formación, nuevas tecnologías, etc.

Está dentro de la Concejalía de Juventud, se pretende potenciar una asociación juvenil y tener una colaboración estrecha con ella en la localidad.

En los cursos que se realizan desde el Área (fotografía, habilidades sociales, resolución de conflictos, animación de fiestas, iniciación de deportes, monitor de actividades juveniles) no podemos decir que haya una mayoría clara de chicas.

La creación de espacios atractivos para las jóvenes que les permitan participar en los espacios de ocio, sensibilizarlas para que conozcan sus derechos y el fomento del asociacionismo juvenil son los retos que se marca el Área de Juventud para la próximos cuatro años.

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 1	Fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres jóvenes.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Impulsar la inclusión de mujeres jóvenes en una Asociación Juvenil e incluir entre los objetivos de la misma la igualdad de mujeres y hombres.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Juventud y Centro de la Mujer.			

ÁREAS IMPLICADAS	Asociación Juvenil			
INDICADORES	- Acciones realizadas para incluir a chicas en la Asociación Juvenil. - Objetivos introducidos en la Asociación Juvenil con perspectiva de género.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Educación en igualdad			
OBJETIVO 1	Fomentar prácticas afectivo-sexuales saludables entre la juventud de Orcera.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Ofrecer formación en materia de salud sexual y reproductiva.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Juventud			
ÁREAS IMPLICADAS	Área de Sanidad y Servicios Sociales.			
INDICADORES	- Nº de acciones formativas. - Nº de participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Educación en igualdad			
OBJETIVO 2	Sensibilizar a la juventud sobre las diferentes orientaciones y conductas sexuales de hombres y mujeres.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar campañas de sensibilización sobre las diferentes orientaciones y conductas sexuales de hombres y mujeres.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Juventud			
ÁREAS IMPLICADAS	Área de Sanidad y Servicios Sociales.			
INDICADORES	- Acciones/campañas realizadas. - Grado de difusión. - Nº de participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.11 Áreas de Turismo y Comercio.

Orcera, como ya sabemos es un municipio enclavado en el Parque Natural de las Sierras de Cazorla, Segura y las Villas, que atrae turismo rural y de naturaleza.

Este turismo suele ser realizado principalmente por familias, donde participan tanto hombres como mujeres, y no podemos decir que esté masculinizado ni lo contrario afortunadamente.

El Área de Comercio igualmente ocupa tanto a hombres como a mujeres, aunque hay negocios regentados por hombres y otros típicamente por mujeres.

Las competencias de estas dos áreas, en este Plan de Igualdad, irán encaminadas a ofrecer una imagen no estereotipada de las mujeres y a apoyar en la sensibilización de la población contra la violencia de género.

EJE	Cultura Institucional de género			
-----	---------------------------------	--	--	--

OBJETIVO 1	Fomentar una imagen no estereotipada de hombres y mujeres.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Tener en cuenta en las campañas turísticas que no se da una imagen estereotipada de hombres y mujeres. Se valorará la representación de imágenes que rompan con los roles tradicionales asignados a cada sexo.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Turismo.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer, Área de Comercio.			
INDICADORES	- Nº de campañas de promoción turística realizadas. - Valoración de las imágenes utilizadas.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Erradicación de la violencia de género			
OBJETIVO 1	Fomentar una imagen no estereotipada de hombres y mujeres.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Sensibilizar a la población de Orcera contra la Violencia hacia las mujeres.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Comercio.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer. Establecimientos comerciales.			
INDICADORES	- Nº de pegatinas repartidas. - Porcentaje de comercios que las exponen en sus escaparates.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 1	Visibilizar a las mujeres y fomentar su participación en el mundo del Turismo Rural.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En las campañas promoción turística, fomentar la presencia de las mujeres en el Oleoturismo, como empresarias, artesanas, comerciantes, etc.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Turismo.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer, Área de Comercio. Área de Turismo, Asociaciones relacionadas.			
INDICADORES	- Nº de campañas de promoción del Turismo Rural. - Campañas en las que se ha incluido a las mujeres.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.12 Área de Sanidad y Servicios Sociales.

El Área de Sanidad y Servicios Sociales es la encargada de la "prestación de Servicios Sociales y de promoción y reinserción social" a toda la ciudadanía de Orcera y especialmente a las personas con mayores dificultades para acceder a los recursos de la comunidad.

Las mujeres representan la mayoría de personas usuarias de los servicios sociales del municipio, tanto en representación de la unidad familiar como propia.

Los datos relativos a discapacidad y dependencia, indican una mayor vulnerabilidad de las mujeres, ya que también son mayoritariamente ellas las que realizan solicitudes de reconocimiento de discapacidad y de ayuda a la dependencia.

Se detecta la necesidad de dedicar una mayor atención a las mujeres con múltiple discriminación: inmigrantes, minorías étnicas, discapacitadas, familias monomarentales, etc.), y fomentar la participación de estas mujeres en el tejido asociativo del municipio.

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 1	Conocer la realidad de las mujeres que sufren múltiple discriminación.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables (además del sexo) cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Sanidad y Servicios Sociales.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer.			
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de los indicadores. - Incorporación de los indicadores en los registros. - Explotación de los datos obtenidos en informes y memorias. 			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Inclusión social			
OBJETIVO 1	Mejorar la situación y favorecer la participación de las familias monomarentales/monoparentales.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Implantación del Carnet de familia monoparental/monomarental para acogerse a posibles descuentos económicos en la utilización de aquellos servicios municipales que gocen de bonificaciones.			
RECURSOS	Recursos propios y subvenciones de otras administraciones.			
RESPONSABLE	Área de Sanidad y Servicios Sociales.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales.			
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de servicios municipales que gozan de bonificaciones. - Nº de servicios en los que se ha implantado el carnet de familia monomarental/monoparental. - Nº de carnets expedidos. 			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Inclusión social			
OBJETIVO 2	Sensibilizar sobre la situación de las mujeres que sufren múltiple discriminación.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se llevarán a cabo jornadas de reflexión en las que se aborden las condiciones de vida de mujeres que se encuentran en situaciones de pobreza y/o discriminación múltiple: viudas, familias monomarentales, lesbianas, transexuales, bisexuales, mujeres que han delinquido, madres adolescentes, mujeres con discapacidad, con enfermedades, dependientes, cuidadoras,...			
RECURSOS	Recursos propios y subvenciones de otras administraciones.			
RESPONSABLE	Área de Sanidad y Servicios Sociales.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer. Agentes Sociales (ONG, fundaciones, asociaciones).			

INDICADORES	- Nº de jornadas realizadas. - Nº de participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Inclusión social			
OBJETIVO 3	Fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres en riesgo de exclusión social.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Fomentar el asociacionismo entre las mujeres en riesgo de exclusión social, acercándolas a entidades, organizaciones o agentes sociales y motivando su participación en asociaciones o la creación de nuevos grupos.			
RECURSOS	Recursos propios y subvenciones de otras administraciones.			
RESPONSABLE	Área de Sanidad y Servicios Sociales.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer. Agentes Sociales (ONG, fundaciones, asociaciones).			
INDICADORES	- Nº de mujeres en riesgo de exclusión social integradas en asociaciones. - Nº de nuevas asociaciones creadas cuyos miembros estén en riesgo de exclusión social.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Inclusión social			
OBJETIVO 4	Visibilizar y valorar socialmente el trabajo de las cuidadoras, fomentando la corresponsabilidad.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Campañas de sensibilización sobre: la visibilización y valoración social del trabajo de las cuidadoras informales, las consecuencias que tiene para la salud el desempeño de este trabajo, el fomento de la asunción de las tareas de cuidado por parte de los varones.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Sanidad y Servicios Sociales.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer.			
INDICADORES	- Nº de campañas/acciones realizadas. - Nº de participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Inclusión social			
OBJETIVO 5	Fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres cuidadoras.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Promoción de grupos de autoayuda entre cuidadores/as y valorar el fomento del asociacionismo o su vinculación a redes sociales existentes.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Sanidad y Servicios Sociales.			
ÁREAS IMPLICADAS	Centro de la Mujer.			
INDICADORES	- Nº de mujeres cuidadoras integradas en asociaciones. - Nº de nuevas asociaciones o grupos formados por cuidadoras.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.12.1 Centro de la Mujer.

Las políticas de igualdad municipales se gestionan en colaboración con Centro Municipal de Información de la Mujer, que se ubica en el vecino municipio de la Puerta de Segura.

El Instituto Andaluz de la Mujer subvenciona el funcionamiento de los Centros Municipales de Información a la Mujer a través de una convocatoria anual de subvenciones.

Objetivos

- Proporcionar a las mujeres, atención, información y asesoramiento cuando se encuentren en situación de discriminación por razón de sexo.
- Proponer y desarrollar programas de actuación para las mujeres en el ámbito local.
- Avanzar en la eliminación de las situaciones de discriminación laboral, cultural, económica o política desde una perspectiva de género en el ámbito local.
- Promocionar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, cultural y social, así como su participación en el proceso de toma de decisiones que favorezcan la perspectiva de género en la política pública municipal.
- Impulsar las investigaciones sobre la situación local de las mujeres en diversos ámbitos.

Actuaciones

- Área de Información y de Participación.
- Área Jurídica.
- Área Psicológica.

Serán personas destinatarias directas de la actuación del Centro Municipal para la Igualdad de Género, las mujeres que se encuentre en situación de desigualdad, en situación de vulnerabilidad de sufrir alguna discriminación laboral, cultural, social, educativa, económica o política por razón de género, así como aquellas que sean o puedan ser víctimas de violencia de género. Igualmente se considerarán personas destinatarias los y las menores que se encuentren a su cargo.

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 1	Impulsar el Observatorio de Género, en el que se mantenga la recogida de datos sobre mujer e Igualdad iniciada en este Plan.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Creación de un Observatorio de género en el que se actualice periódicamente el diagnóstico sobre la situación de igualdad/desigualdad del municipio, en base a los datos desagregados por sexo recogidos por las distintas áreas municipales.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales.			
INDICADORES	- Datos actualizados por áreas. - Periodicidad de las actualizaciones.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Cultura Institucional de género			
OBJETIVO 2	Difundir información en materia de igualdad entre las áreas y servicios municipales.			

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Sistematización y difusión de la información referente a recursos y servicios en materia de igualdad entre las distintas áreas y servicios municipales. Se ofrecerá formación en igualdad a los distintos servicios municipales (Escuela Infantil Municipal y otros).			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS	Todas las Áreas municipales.			
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Información sistematizada. - Canales de difusión. - Periodicidad de la difusión. - Acciones formativas realizadas y participantes. 			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Erradicación de la violencia de género			
OBJETIVO 1	Reforzar la coordinación con los agentes sociales implicados en la lucha contra la Violencia de Género.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Llevar a cabo acciones de sensibilización y/o formación con los agentes que participan en el protocolo Municipal contra la Violencia de Género y mantener y reforzar la coordinación existente.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS	Área de Sanidad y Servicios Sociales, Área de Seguridad y Transportes. Otros miembros del Protocolo.			
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización y/o formación realizadas. - Nº de participantes y valoración. - Grado de participación en las reuniones del Protocolo. 			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Erradicación de la violencia de género			
OBJETIVO 2	Difundir las medidas y recursos existentes en materia de Violencia de Género y consolidar la atención integral a las víctimas.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Actualizar y difundir las medidas y recursos existentes para las víctimas de la violencia de Género.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS				
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de difusión. - Periodicidad de la difusión. 			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Erradicación de la violencia de género			
OBJETIVO 3	Fomentar medidas de sensibilización contra la Violencia de Género a través del ámbito educativo, social y medios de comunicación.			

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Conseguir la consolidación de las acciones de sensibilización sobre violencia de género en los centros educativos, agentes sociales, medios de comunicación, etc.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS	Área de Educación			
INDICADORES	- Nº de acciones realizadas. - Nº de centros educativos que han colaborado. - Nº de medios de comunicación que han colaborado. - Nº de agentes sociales que han colaborado.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 1	Fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres, especialmente de aquellas que se encuentren en situación de vulnerabilidad.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 1	Creación y dinamización de un banco del tiempo en el que se intercambien servicios, conocimientos y cuidados por tiempo.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS	Asociaciones de Mujeres			
INDICADORES	- Banco del tiempo creado. - Nº de participantes. - Nº de horas trabajadas por los y las participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 1	Fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres, especialmente de aquellas que se encuentren en situación de vulnerabilidad.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 2	Fomentar la consolidación de la Asociación de mujeres.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS				
INDICADORES	- Nº de participantes que inician su implicación con la Asociación de Mujeres.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 2	Fomentar el uso de las nuevas tecnologías entre las mujeres de la localidad.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN 2	Realizar acciones dirigidas a eliminar o al menos disminuir la brecha digital de género.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS	Asociaciones de Mujeres			

INDICADORES	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

EJE	Educación en igualdad			
OBJETIVO 1	Combatir la asignación tradicional de roles y estereotipos masculinos y femeninos.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desarrollar acciones dirigidas a hombres y a la población en general, que combatan la asignación tradicional de roles y estereotipos masculinos y femeninos.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Igualdad, Centro de la Mujer.			
ÁREAS IMPLICADAS	Tejido Asociativo			
INDICADORES	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

10.13 Área de Agricultura y Medio Ambiente.

El hecho de que Orcera se considere un municipio rural hace que exista un área específica en los servicios del Ayuntamiento que está promocionando entre otras actividades los huertos Sociales.

Las mujeres del ámbito rural suelen estar muy implicadas en los cuidados, tener menos acceso a la educación y al trabajo remunerado y pueden ser especialmente vulnerables ante la violencia de género por la dificultad de acceso a recursos. La mayor pervivencia de los roles de género tradicionales hace también que la posición en la sociedad de hombres y mujeres esté más desequilibrada.

También en las medidas que se aplican en esta área, el Ayuntamiento está teniendo especial cuidado para evitar esas situaciones de desequilibrio.

EJE	Empoderamiento y participación social			
OBJETIVO 1	Fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres rurales.			
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Fomentar la participación de las mujeres del ámbito rural en los órganos de decisión o consultivos dependientes del Área de Agricultura.			
RECURSOS	Recursos propios			
RESPONSABLE	Área de Agricultura y Medio Ambiente.			
ÁREAS IMPLICADAS	Mujeres del Medio Rural.			
INDICADORES	- Nº de reuniones realizadas por la Comisión. - Nº de reuniones en las que han participado las mujeres del ámbito rural.			
TIEMPO	2019	2020	2021	2022

11.- OTRAS ADMINISTRACIONES

Las acciones recogidas en este Plan de Igualdad son del ámbito competencial del Ayuntamiento de Orcera.

Sin embargo, se ha identificado la necesidad de mejorar algunos aspectos que no están

dentro de las competencias municipales.

Por tanto, queda abierta la posibilidad de solicitar cualquier otra actuación en beneficio de la igualdad de género que sea competencia de otras administraciones, según las necesidades que se vayan detectando en los próximos cuatro años.

12.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA

Medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes (Igualdad y conciliación)

COEDUCACIÓN

Proceso de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda.

CONCILIACIÓN

Estrategia cuyo objetivo es que mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

CORRESPONSABILIDAD

La corresponsabilidad conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes.

DISCRIMINACIÓN

Trato de forma desigual y desfavorable a una persona por su pertenencia a un grupo concreto y no sobre la base de sus capacidades individuales.

EMPODERAMIENTO

Toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la dignidad de las mujeres como personas, con la autoestima, con la autonomía personal y con la adquisición de poder, lo cual garantiza la participación en contextos económicos, sociales y políticos.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

13.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

13.1. Comisión Técnica de Igualdad

La Comisión Técnica de Igualdad, que será creada por Junta de Gobierno y estará formada por representantes del personal técnico y político de todas las áreas municipales, será la estructura encargada de elaborar el Plan Anual y de coordinar el seguimiento y la evaluación de las acciones.

Estructura	Formarán parte de la Comisión Técnica: dos representantes políticos, jefes/as de servicio o personal técnico de todas las áreas municipales.
Organigrama	Presidencia, vicepresidencia, secretario/a y vocales.
Periodicidad	Se reunirá un mínimo de dos veces al año.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

- Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión Técnica de Igualdad que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- Funciones de la Comisión Técnica de Igualdad:

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

- Recoger sugerencias y quejas en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

- Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la Fundación y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

- La satisfacción con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la población de Orcera.

13.2. Comisión General de Igualdad

Asimismo, se creará la Comisión General de Igualdad en la que estarán representados todos los agentes sociales y se reunirá dos veces al año.

La evaluación constituye un proceso fundamental del Plan de igualdad, en tanto que permite medir el grado de cumplimiento de las acciones propuestas así como el impacto de las mismas en relación a los objetivos planteados.

Con la finalidad de facilitar el proceso evaluador, se ha elaborado un conjunto de indicadores para cada una de las acciones contempladas en el Plan. Estos indicadores permitirán medir el cumplimiento de la acción y, en la medida de lo posible, el grado de impacto en la realidad en la que interviene.

Al finalizar cada una de las acciones o a la finalización de cada año, cuando las acciones tienen carácter continuo, deberá realizarse una evaluación teniendo en cuenta para cada caso la siguiente ficha de Seguimiento / Evaluación, que está contenida en el ANEXO 1

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Comisión Técnica de Igualdad para su conocimiento y valoración de los logros y avances del Ayuntamiento de Orcera en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará en el segundo trimestre del segundo y cuarto año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión Técnica de Igualdad considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Orcera, a.

ANEXO 1: FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:
Área
Eje
Objetivo
DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS ASOCIADOS A LA ACCIÓN
Descripción (fases, herramientas, finalidad...)
Área/s y persona/s responsables
Carácter temporal de la actuación
GRADO DE CUMPLIMENTACIÓN DE LA ACCIÓN
Total/Parcial/Nula

Mes de inicio y duración prevista/ Mes de inicio y duración real
Presupuesto estimado/ Presupuesto ejecutado
Resultados esperados/Resultados obtenidos en función de los indicadores propuestos
Dificultades para la implantación

Diligencia, que extiendo yo D. José Antonio del Amo Mansilla, Funcionario de carácter estatal y Secretario titular con ejercicio en propiedad en el Ayuntamiento de Orcera de la provincia de Jaén, con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, D. Juan Francisco Fernández López, para hacer constar que el presente I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ORCERA (Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, correspondiente al periodo 2019/2022) fue aprobado por la mayoría absoluta de la Corporación Municipal, en sesión ordinaria celebrada en fecha 03 de abril de 2019.

Orcera, a 04 de abril de 2019.- El Alcalde Presidente, JUAN FRANCISCO FERNANDEZ LOPEZ.