

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE: PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES





# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

Prólogo	5
Presentación	6
¿Qué es un plan municipal de igualdad de oportunidades (PMIO)?	7
¿Por qué un PMIO? Marco jurídico inspirador	8
Estructura de la guía	9

## 1. FASE PREPARATORIA

1.1 Análisis de la situación	12
1.2 Arranque: puesta en marcha del diseño del PMIO	13
1.3 Los recursos necesarios: personas responsables y presupuesto	15

## 2. ELABORACIÓN DEL PLAN

2.1 Diagnóstico de la situación actual del Municipio	18
- Recogida de información	20
- ¿Dónde acudir para obtener la información?	23
- Posibles estudios a realizar para completar el diagnóstico	25
- Una vez que tenemos todos los resultados del diagnóstico, ¿qué hacer?	28
2.2 Las actuaciones	31
- Área de sensibilización	33
- Área de formación, empleo y economía	35
- Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y reparto de responsabilidades familiares y domésticas	37
- Área de cultura, educación, medios de comunicación, ocio, y deporte	39
- Área de promoción de la salud, bienestar y calidad de vida	41
- Área de servicios sociales y prevención y eliminación de la violencia	43
- Área de medio ambiente y urbanismo	45
- Área de participación, cooperación y asociacionismo	47
- Documento resultado	48
2.3 La planificación y la ejecución	49
2.4 El seguimiento y la evaluación	52
- El seguimiento	53
- La evaluación	54
- Ficha de evaluación	56

## 3. REDACCIÓN Y COMUNICACIÓN

Redacción y comunicación	59
--------------------------	----

## ANEXO

Indicadores posibles para el diagnóstico	63
--	----

Bibliografía	68
--------------	----



---

# INTRODUCCIÓN

---



## PRÓLOGO

La Generalitat considera prioritarias las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Así lo demuestran las medidas desarrolladas en los últimos años, que han propiciado que la Comunitat Valenciana sea cada día más justa e igualitaria.

Entre las acciones puestas en marcha por el Gobierno Valenciano cabe destacar los primeros Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO), la Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la lucha integral contra la violencia de género, el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades, o el reciente Plan de Dinamización de Empresas para la Implantación de Planes de Igualdad.

Asimismo, es fundamental la implicación y el trabajo de todas las Administraciones Públicas para garantizar una igualdad de oportunidades verdadera y efectiva. Por ello, con la finalidad de que también los Ayuntamientos desarrollen una política de igualdad participativa y transversal, que incorpore la perspectiva de género a todas sus acciones, la Conselleria de Bienestar Social publica esta Guía para la Elaboración de Planes Municipales de Igualdad.

De esta manera, las entidades locales cuentan con una útil herramienta de trabajo que les orientará en la tarea de definir los principales ejes de actuación en sus municipios sobre aspectos tan importantes como la transmisión de valores igualitarios, la inclusión social de mujeres que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, la conciliación de la vida laboral y familiar o el fomento de la participación social de las mujeres, entre muchos otros.

Desde el Govern Valencià queremos animar a todos los Ayuntamientos a elaborar y poner en marcha sus Planes Municipales de Igualdad, ya que sólo a través del esfuerzo conjunto lograremos que el reto de la igualdad de oportunidades para todos sea una realidad en cada rincón de la Comunitat Valenciana.

**Juan G. Cotino Ferrer**

**Vicepresidente Tercero del Consell  
y Conseller de Bienestar Social**

## PRESENTACIÓN

Uno de los retos más importantes a los que se ha enfrentado la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Consellería de Bienestar Social, en los últimos tiempos, ha sido trabajar para implicar a las Administraciones Locales en la consecución de la igualdad de oportunidades.

Se trata de una tarea contemplada en la **Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Comunitat Valenciana, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres**, que apuesta por la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, en todas las esferas de la vida, ya sea política, civil, laboral, económica, social y cultural, con la finalidad de alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria.

La voluntad de la Generalitat Valenciana es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, destacar que el Gobierno Valenciano, en su Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006 – 2009, prioriza como **Área I: La Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas**, con el objetivo de incorporar la transversalidad de Género, en las Políticas de Acción Positiva de la Administración Valenciana.

En concreto, la Consellería de Bienestar Social es responsable de **impulsar la elaboración de planes y políticas de igualdad en las administraciones locales**.

La difusión de esta Guía tiene como principal finalidad facilitar la elaboración de Planes Municipales de Igualdad (PMIO), aportando la perspectiva de género a todas las políticas públicas locales, en todos los niveles y en todas las etapas.

En este sentido, resulta fundamental que las distintas Entidades locales adapten las estructuras y los procedimientos, con el fin de incorporar la perspectiva de Igualdad entre mujeres y hombres, a todas sus acciones.

Para ello deberán:

- Impulsar los **cambios necesarios**, para crear estructuras de cooperación en todos los niveles de responsabilidad, asignar recursos y designar responsables;
- Desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de la **igualdad aplicada de manera transversal**, dentro de cada departamento administrativo;
- Facilitar la **formación adecuada a personas responsables** (políticas, y personal técnico), creando instrumentos de evaluación periódica y continua;
- **Garantizar la calidad** de toda medida y actuación, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así pues, animamos desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Consellería de Benestar Social, a diseñar e implantar en los Municipios y ciudades de la Comunitat Valenciana, Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades –PMIO- con el objetivo de construir poblaciones flexibles, responsables, conciliadoras y, por tanto, más igualitarias. Confiando que este manual sea de la máxima utilidad.

*Celia Ortega Ruiz*  
*Directora General de la Mujer y por la Igualdad*

## ¿QUÉ ES UN PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PMIO)?

Un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades -en adelante PMIO- es un **documento de trabajo** que representa un **compromiso** por parte de un Consistorio. En este plan se diseñan las actuaciones de futuro a implantar en un Municipio en beneficio de la igualdad. Este documento será fruto de un mandato por parte del Pleno del Ayuntamiento quién posteriormente lo aprobará y presentará a la ciudadanía.

El PMIO establece un proceso de mejora continua, que contribuye a mantener vivo el proceso de conseguir que los Municipios no se estanquen, en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, a lo largo del tiempo, revisando y mejorando 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.

Esta Guía ofrece directrices y **recomendaciones** para la implantación del proceso, aunque cada Municipio ha de enfocar el Plan en función de sus propias circunstancias y prioridades.

En definitiva, **el PMIO es un proyecto del Municipio y para el municipio**, por eso se deben de identificar **las personas implicadas** en su diseño, redacción e implantación, las dificultades que afectan al Municipio y sus causas como fórmula para definir el futuro, priorizando problemas, estableciendo objetivos y decidiendo cuáles son las mejores soluciones.

Se pretende que los Planes Municipales de Igualdad redactados se inspiren en el principio de transversalidad, y promuevan la defensa y garantía de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos. Del mismo modo, es importante que el PMIO se elabore con la colaboración y participación de todos los agentes implicados: empresas, ONG, agentes sociales, sociedad civil...

### Fundamento jurídico: LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Artículo 1.:** *“La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de **igualdad de mujeres y hombres** en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como **establecer la organización administrativa** de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”*

**Artículo 4. :** *“1. 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.*

*2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una **estrategia dual** basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de **medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria** en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato”*

## ¿POR QUÉ UN PMIO? MARCO JURÍDICO INSPIRADOR

### CONSTITUCION ESPAÑOLA

**Artículo 1.1:** “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la **igualdad** y el pluralismo político”.

**Artículo 9.2:** “Corresponde a los poderes públicos promover las **condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo** y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

**Artículo 14:** “Los españoles son iguales ante la ley, **sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**”.

### CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

**Capítulo III – Igualdad. Artículo 21.1 – No discriminación:** “Se prohíbe toda **discriminación**, y en particular la ejercida **por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual**”.

**Capítulo III – Igualdad. Artículo 23 – Igualdad entre hombres y mujeres:** “La **igualdad entre hombres y mujeres** será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan **ventajas concretas en favor del sexo menos representado**”.

### TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA

**Artículo 2:** “La Comunidad tendrá por misión promover, [...], un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, **la igualdad entre el hombre y la mujer**, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”.

**Artículo 13.1:** “[...] el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para **luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual**.”

**Artículo 141:** “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de **igualdad de retribución** entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de **igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres** en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que **ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado** el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

### CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, ratificada por el Estado español en 1983. La Convención entera es de interés, sin embargo, cabe recalcar el artículo siguiente:

**Artículo 4.1:** “La adopción por los Estados Partes de **medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto”** entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato”.

## ESTRUCTURA DE LA GUÍA

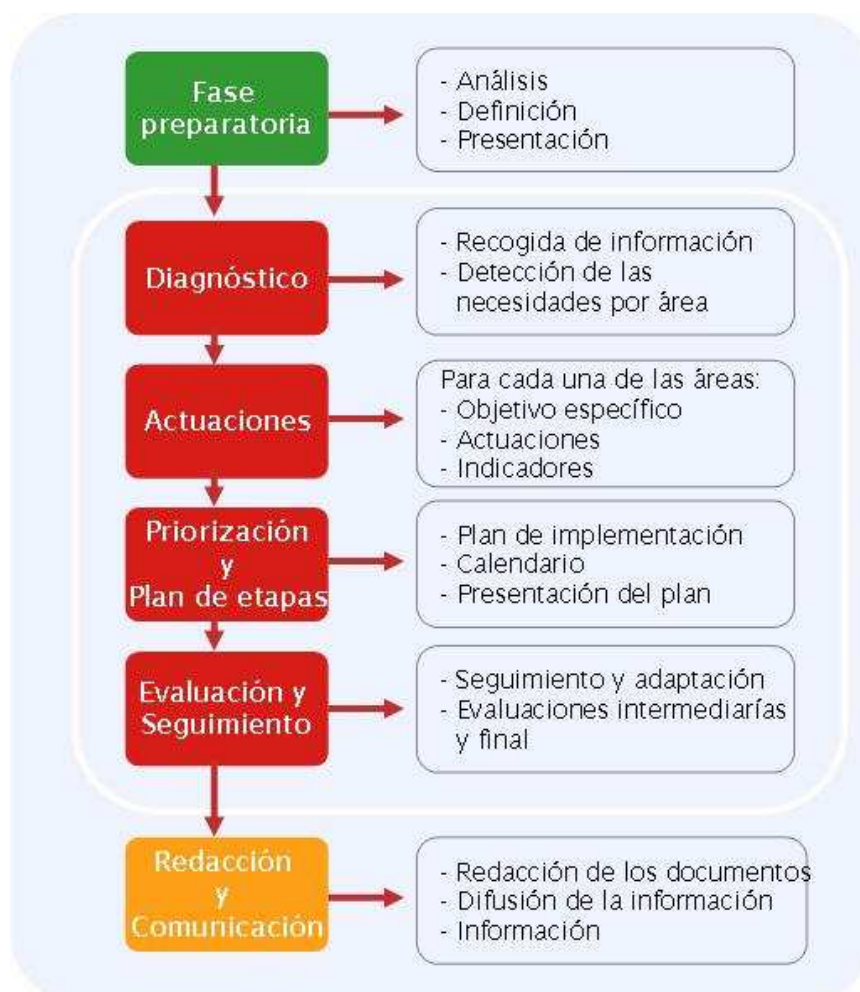
La guía se estructura en 3 partes:

### 1. FASE PREPARATORIA

### 2. FASE ELABORACIÓN

- 2.1. **Diagnóstico:** Herramienta indispensable para conocer la situación. Se realiza previamente a la planificación de las políticas de igualdad municipales.
- 2.2. **Actuaciones:** Propone la definición de los objetivos generales, específicos y de las actuaciones a planificar, priorizándose en el tiempo.
- 2.3. **Ejecución y planificación:** Las prioridades marcan el Plan, tras contrastar el diagnóstico realizado.
- 2.4. **Evaluación y seguimiento:** El PMIO es un documento vivo que se renueva y redefine en función de los resultados de la evaluación de las actuaciones propuestas, introduciendo mejoras durante su implantación.
- 2.5 **Responsables y Recursos:** En cada etapa del plan se definirá el personal técnico responsable de implantar las medidas y la asignación de recursos.

### 3. REDACCIÓN Y COMUNICACIÓN



# 1

## FASE PREPARATORIA

- 1.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN
- 1.2 ARRANQUE Y PUESTA EN MARCHA DEL PMIO
- 1.3 LOS RECURSOS NECESARIOS: PERSONAS RESPONSABLES Y PRESUPUESTO





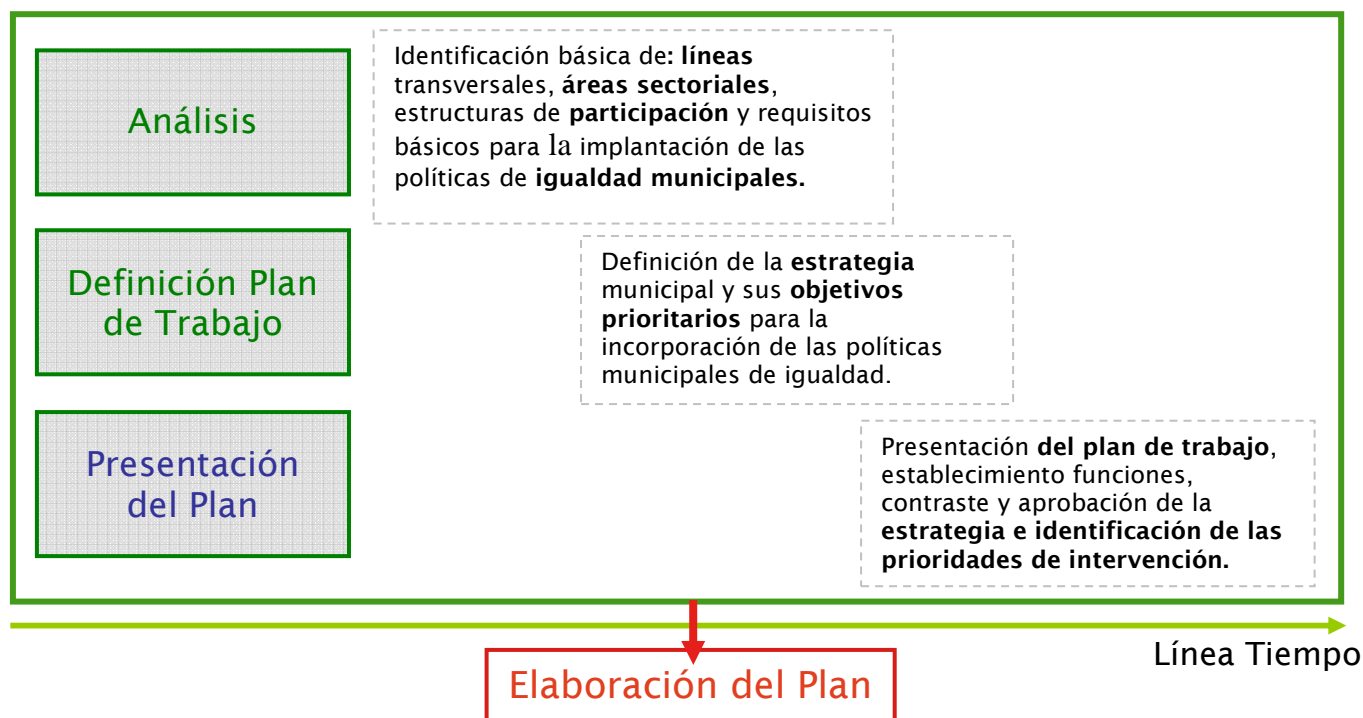
## FASE PREPARATORIA

Es necesario planificar el trabajo de manera consensuada, informando en el Pleno del Ayuntamiento, solicitando apoyo y participación a todos los servicios municipales. Criterios recomendados:

- ▶ **Presentar el plan de trabajo con un procedimiento sistemático** para trabajarlo con cada delegación del Ayuntamiento.
- ▶ **Adecuar** el Ayuntamiento a nuevas **formas de organización** más igualitarias, incorporando la perspectiva de igualdad en todos sus servicios.
- ▶ **Señalar unos principios inspiradores:** Igualdad de trato, Transversalidad, Participación, Diversidad, Coordinación y Colaboración Institucional, Integración, Actuación adecuada a los fines, Suficiencia de recursos, Prevención, etc.
- ▶ **Integrar las acciones del PMIO dentro del compromiso Municipal, enmarcado en la estrategia,** con prioridades básicas de intervención transversal.
- ▶ **Elaborar un plan realista, participativo, consensuado** por el Pleno del Ayuntamiento, que logre la apropiación de la perspectiva de igualdad.

Las personas responsables asignadas para su diseño señalarán los **logros a alcanzar**, las **dificultades existentes**, **definirán objetivos** e **identificarán la metodología, técnicas y procedimientos** para alcanzarlos. También deberán informar, en todo momento, a los servicios municipales. Se recomienda que participe el personal técnico de todas las áreas del Ayuntamiento.

Se identificarán las personas implicadas en la elaboración con los apoyos por parte de equipos internos y externos del Consistorio y/o en colaboración con **Agentes de Desarrollo Local, Agentes de Igualdad**, etc. Se aconseja involucrar, desde el inicio, al tejido asociativo local, instituciones locales, servicios sociales, personal del sector sanitario, docente, cultural, deportivo, medios de comunicación, y demás agentes sociales del Municipio. Esto, sin duda, facilitará que no sean receptores sino inspiradores de medidas a adoptar por el PMIO. Esta fase se divide en 3 etapas claves:



## 1.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

### Estado de la situación inicial

El primer paso es **conocer la situación de partida y valorarla**, por ejemplo, si se ha participado previamente en algún proyecto de igualdad de oportunidades; o si existe un plan de igualdad precedente, **analizar su evaluación y enfocar la estrategia** de los puntos débiles. En caso de no existir, a través del Pleno del Ayuntamiento, se manifestará la **voluntad comprometida** de elaborar un PMIO para su implantación en el Municipio y fijar **una fecha concreta para su puesta en marcha y para su posterior evaluación**.



Institucionalizar la actuación del Ayuntamiento en **el diseño y ejecución del PMIO**, durante el **periodo considerado** (Ej.: si es un plan sobre 3 años, periodo 2009-2012)

### ¿Cómo se va a trabajar?

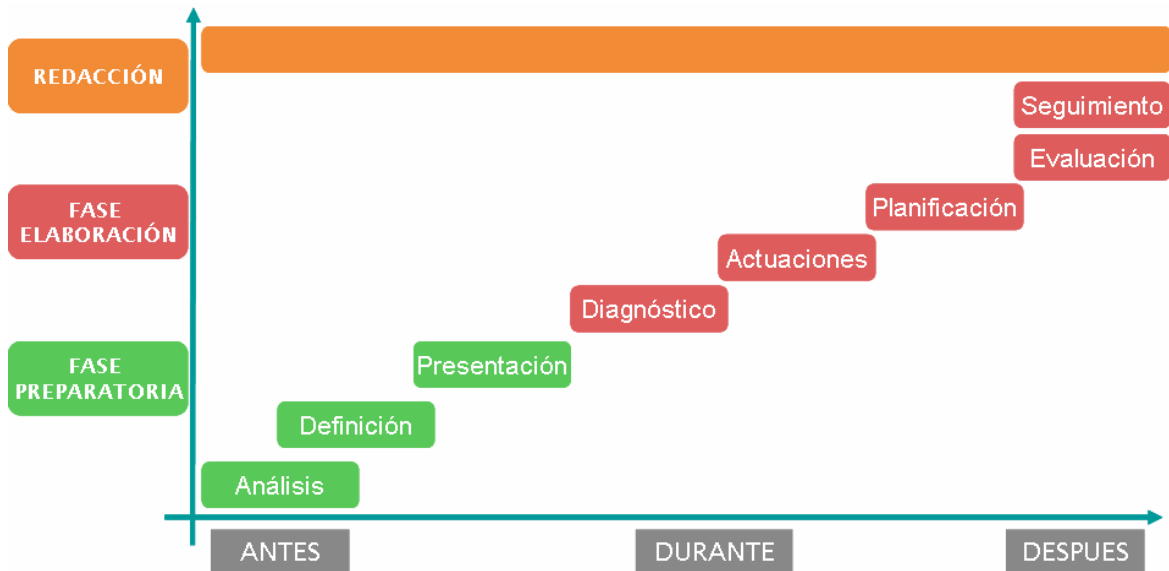
Se ha de definir específicamente la estrategia, a traducir en objetivos específicos, que a su vez determinarán actuaciones e indicadores para cada área de trabajo.



Como **ejes estratégicos** podríamos sugerir los siguientes ejemplos:

- Elaborar el I Plan Municipal para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación del Ayuntamiento, durante el periodo 2009-2012.
- Avanzar en la creación de una sociedad favorable a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **protegiendo a las familias** con un entorno que responda a las necesidades de madres y padres.
- Promover la igualdad en todas las áreas del Ayuntamiento.
- Investigar la situación de partida de la Igualdad de Oportunidades en el Municipio.
- Promover la igualdad en el empleo, la educación y la economía local.
- Impulsar medidas municipales que faciliten la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Divulgar la igualdad de oportunidades en la cultura, la educación, los medios de comunicación, el ocio y el deporte.
- Conseguir que a través de la Igualdad mejore la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población.
- Reforzar la igualdad a través de los servicios sociales, la prevención y la prevención para la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Insertar la dimensión de la igualdad en el Medio Ambiente y el Urbanismo.
- Promover la cooperación de todos y todas para conseguir una mayor participación de la mujer en la vida pública, y el asociacionismo de las mujeres en el Municipio.

Se propone planificar el trabajo por fases (estimando la duración y presupuesto de cada una), cuyo reflejo en un cronograma muestre los hitos a realizar. Por ejemplo: reuniones planificadas con cada área para desarrollar cada uno de los objetivos, campañas, talleres, etc.



## 1.2 ARRANQUE: PUESTA EN MARCHA DEL DISEÑO DEL PMIO

El objetivo es:

Implicar a todo el Consistorio, comunicando la puesta en marcha de la elaboración del PMIO, para conseguir el apoyo en la redacción del mismo y su puesta en marcha posterior.

Se preparará varias sesiones de trabajo cuyos objetivos son:

- Presentar la metodología de trabajo y establecer las funciones de cada equipo
- Contrastar y aprobar la propuesta diseñada con el personal de cada área.
- Planificar actuaciones en el tiempo y sus implicaciones presupuestarias.

¡Es vital **CONSENSUAR E IMPLICAR!**

**DOCUMENTO RESULTADO ESPERADO DE ESTA FASE PREPARATORIA**

Temas a desarrollar	Respuesta a cumplimentar
1. Eje estratégico del PMIO	Definición de las <b>prioridades básicas</b> de intervención
2. Objetivos generales y específicos del PMIO	Diseño de un PMIO para el <b>periodo de tiempo</b> definido con los objetivos generales y específicos.
3. Compromiso institucional.	Disponer de un <b>mandato real</b> comprometido del Pleno del Ayuntamiento (“ <u>Acuerdo del Pleno</u> ”)
4. Principios inspiradores	<b>Igualdad de trato, Transversalidad, Participación, Diversidad, Coordinación y Colaboración Institucional, Integración, Actuación adecuada a los fines, Suficiencia de recursos, Prevención.</b>
5. Proceso de trabajo abierto	Trabajo con la idea de proceso <b>participativo</b> . Establecer un proceso de trabajo <b>estable</b> y sistemático de <b>mainstreaming</b> .
6. Diseño de una metodología de trabajo	Metodología <b>abierta y participativa</b> durante todo el proceso del PMIO.
7. Integración de actuaciones	Perspectiva de una <b>planificación global</b> . Participación transversal del personal implicado
8. Dotación de recursos humanos y técnicos	Plan realista, dotado de <b>recursos planificados temporalmente</b> y <b>consensuado</b> por las personas y colectivos implicadas/os
9. Asignación Presupuestaria	Conocimiento del <b>presupuesto disponible</b> , coste de subcontratación necesaria, identificación de ayudas, y financiación externa
10. Recursos Humanos internos y externos	Listado de <b>competencias necesarias</b> y personas implicadas y colaboraciones externas de personas expertas y Agentes de Igualdad.
11. Recursos Técnicos	<b>Herramientas</b> informáticas y de gestión.
12. Planificación temporal	Un <b>calendario provisional de gestión de las fases y los objetivos</b> .

## 1.3 LOS RECURSOS NECESARIOS: PERSONAS RESPONSABLES Y PRESUPUESTO

### LAS PERSONAS RESPONSABLES

Es fundamental contar con la colaboración de personas con formación y sensibilidad en materia de Igualdad de Oportunidades. Se propone buscar la cooperación de personas experimentadas, como es la Red de Centros INFODONA y Agentes de Igualdad de Oportunidades. Para conseguir los objetivos y acciones que se derivan de los ejes estratégicos y áreas que componen el PMIO, se establecerá, dentro de la organización municipal, una serie de equipos de trabajo y sus **estructuras** destinadas a posibilitar su realización, impulso, seguimiento y evaluación. Para esto, proponemos tres tipos de estructuras básicas incluyendo para cada una de ellas un ejemplo de las personas claves que las podrían componer y sus competencias.

- **Comisión Estratégica**
- **Comisión Ejecutiva**
- **Comisión de Seguimiento**



En el caso de que ya exista un área/delegación/concejalía de Mujer, o esté dentro de Bienestar Social del Ayuntamiento, éste puede ser el equipo que lidere el PMIO. Las comisiones que se proponen se reunirán con carácter ordinario, previa convocatoria de la Delegación que se ocupe de todos los temas con una periodicidad semestral, y con carácter extraordinario, siempre que deban tratarse cuestiones de interés.

A su vez, en el caso de ser posible en algunos Municipios, se propone constituir un **Consejo de participación de la Mujer** que dé cabida a otros colectivos, como asociaciones de mujeres, y agentes de otros servicios públicos de atención a las mujeres, que confirmarán las necesidades detectadas e ilustrarán, si es necesario, los aspectos más complejos. En definitiva dará voz a aquellas mujeres con grandes dificultades. Este Consejo de Participación de la Mujer actuará como **Comisión Consultiva**.

Adicionalmente, de poder realizarse, se aconseja la constitución de un **Comité Transversal** para vigilar el correcto funcionamiento de todas las comisiones implicadas, así como asegurar la coordinación entre ellas.

Se propone esta distribución de competencias a título de ejemplo:

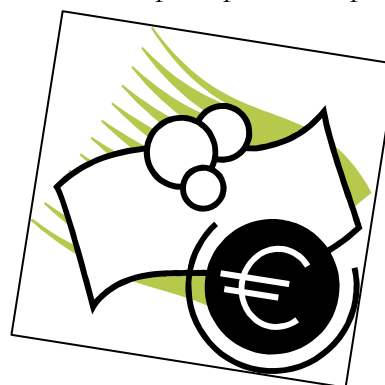
### Competencias:

Comisión Estratégica	Comisión Ejecutiva (Por área)	Comisión Seguimiento
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprobar el plan</li><li>• Analizar- debatir temas propuestos</li><li>• Liderar el proceso y nombrar responsables</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seguimiento trimestral de las actuaciones.</li><li>• Difusión y coordinación de las diferentes actuaciones precisas</li><li>• Establecimiento de calendarios, estrategias de desarrollo, indicadores, presupuestos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluar efectos del plan</li><li>• Aprobar memoria anual</li><li>• Proponer modificaciones ante imprevistos</li><li>• Coordinar distintas Áreas y entidades</li><li>• Elevar propuestas al Pleno Municipal y a otras instituciones</li></ul>

### EL PRESUPUESTO

La dotación presupuestaria para su ejecución en los próximos años, se contemplará en las partidas presupuestarias correspondientes a las Áreas municipales que participen en el desarrollo del PMIO en su programación anual. Igualmente, algunas medidas previstas en el Plan podrán ser objeto de financiación con cargo una colaboración que de cabida a otras aportaciones provenientes de otros Organismos, Entidades o Administraciones públicas o privadas, tales como subvenciones, convenios, etc.

La programación de las actuaciones será adaptada en función del presupuesto disponible y de la prioridad de las mismas.



## **2** ELABORACIÓN DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

- 2.1 DIAGNÓSTICO
- 2.2 ACTUACIONES
- 2.3 PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN
- 2.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN





## 2.1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO

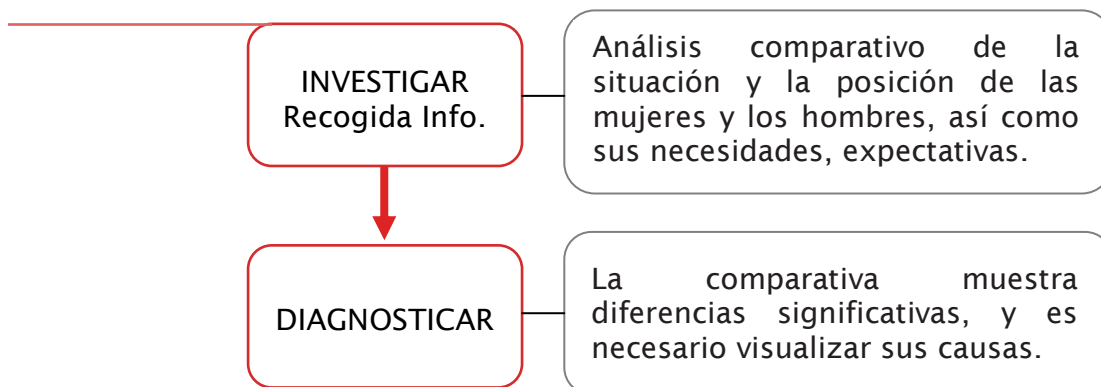
El diagnóstico versará sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Municipio partiendo del contexto real. El diagnóstico es determinante y será diferente según nos encontremos en un Municipio urbano o rural, industrial, agrícola o turístico, etc. y un sin fin de particularidades que determinarán las características de cada territorio influyentes en el estado de la igualdad en el Municipio.

A través del diagnóstico se obtendrá información concreta y clara sobre la realidad del Municipio. Estos datos configurarán la situación de partida del PMIO.

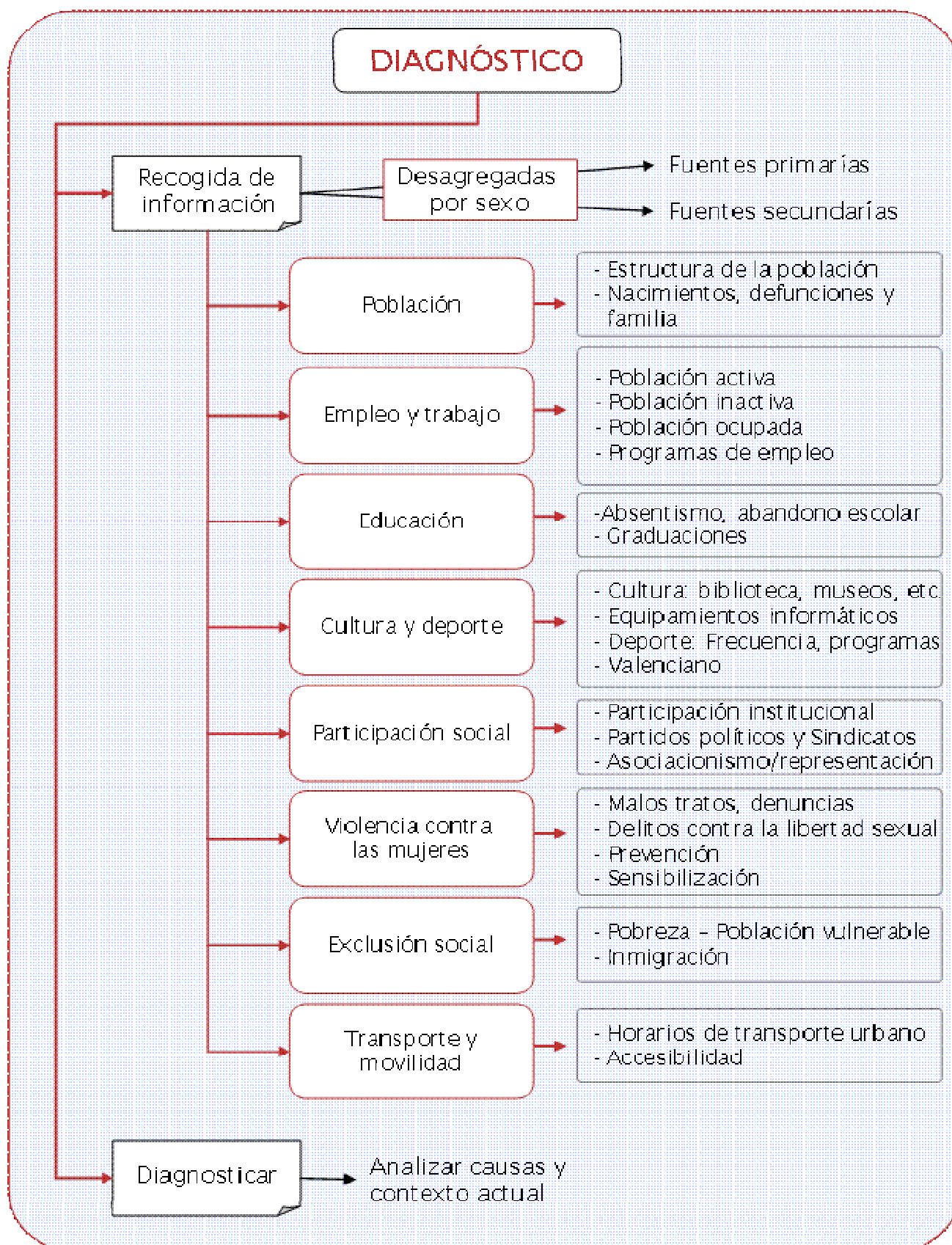
El diagnóstico empezará mediante un **análisis cuantitativo y cualitativo del estado de la Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres, así como sus necesidades y expectativas. Esto permitirá detectar las desigualdades e identificar las necesidades demandadas. Con esta información, las personas responsables de diseñar las líneas de trabajo, podrán **programar las actividades del PMIO**.

El diagnóstico ha de recoger un **conjunto de indicadores** en distintos ámbitos, que configuren la realidad social de las mujeres y los hombres de un Municipio, por ejemplo: **demografía, empleo, educación, cultura, servicios sociales, servicios públicos, movilidad, participación social y política**, etc.

Cuanta más información se disponga, más se ajustará el plan de trabajo a la realidad concreta.



En el esquema siguiente se resume, a título de ejemplo, los ámbitos relevantes y sus indicadores. Estos últimos ofrecen datos medibles que identificarán las posibles acciones a realizar posteriormente.



## **RECOGIDA DE INFORMACIÓN**

¿Qué información necesitamos?

Se proponen los siguientes indicadores desagregados por sexo, cuya ubicación se encuentra disponible en el anexo.

### POBLACIÓN:

- Distribución de la población por barrio y sexo / por sexo y edad
- Índices de juventud y envejecimiento
- Número de familias y tamaño de las mismas

### EMPLEO:

Población según el sexo y la relación con la actividad económica

- Población activa
- Población inactiva
- Población ocupada
- Población desempleada
- Programas de empleo

### EDUCACIÓN

- Nivel de estudios por sexo
- Alumnado de Enseñanza Secundaria por sexo y curso
- Alumnado por edad, sexo y titularidad de centro en el que estudia.
- N<sup>a</sup> becas, perfil

### CULTURA

- Frecuencia de utilización de Bibliotecas por edad y sexo.
- Frecuencia de visitas a Museos por edad y sexo
- Frecuencia de utilización de Polideportivos por edad y sexo

### VIOLENCIA

- Denuncias por malos tratos
- Edad de las personas que denuncian violación o agresión sexual
- Mujeres atendidas víctimas de violencia

### TRANSPORTES

- Porcentajes habituales de utilización de métodos de transporte en el Municipio
- Utilización del transporte público por sexo y edad

La información resultante va a permitir conocer dónde se produce una mayor discriminación, y así decidir en qué áreas es más urgente intervenir y así establecer las prioridades para la ejecución posterior de las acciones. Se trata de **detectar dónde hay desigualdades**, según nos indiquen las cifras. Por lo tanto, es necesario recopilar el máximo de información y, que ésta sea posteriormente analizada, en vistas a llevar a cabo una aplicación efectiva.

Una parte del análisis de información, puede desarrollarse bajo la conjugación de investigación cualitativa (entrevistas) y cuantitativa (indicadores de situación). Cada una, por sí sola, no brinda una fiabilidad absoluta, unidas ofrecen resultados más completos.

Se distinguen **dos fuentes de información**: Primarias y Secundarias.



### Fuentes primarias:

Son aquellas que proveen un testimonio o evidencia directa sobre el tema de investigación, obtenidas directamente por quién investiga. Es decir, no están elaboradas previamente.

Ejemplos: documentos originales, diarios, entrevistas, noticias, fotografías, autobiografías, cartas, discursos, etc.

**TÉCNICAS:** Debates, Entrevistas personales, Encuestas.

Las técnicas utilizadas en las fuentes primarias son:

#### A. DEBATES

Se propone organizar debates sobre temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades, por ejemplo sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se recomienda su realización en un entorno amigable, como por ejemplo la Casa de la Cultura, Colegios, Polideportivos, etc... contando con personas con experiencia por ejemplo con las Agentes de Igualdad o de Desarrollo Local.

Se comienza una introducción acompañada de la proyección de un corto o película que permita motivar y posteriormente provocar el debate, para recoger propuestas de mejora de la población. Para organizar debates es deseable que, las personas que asistan puedan dialogar, cara a cara, moderados por una persona, que permita intervenir de manera ordenada.

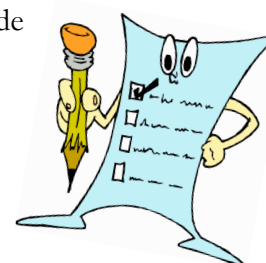
Se propone redactar conjuntamente propuestas de mejora y sugerencias para ilustrar el plan. Otros temas para debate, podrían ser:

- Participación ciudadana en los planes municipales,
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una responsabilidad de todos y todas,
- Las dificultades de las mujeres empresarias.

#### B. ENTREVISTA PERSONAL

Se propone realizar entrevistas personales a mujeres y a hombres de todas las edades del Municipio, con el fin de solicitar sugerencias de mejora. Las preguntas podrían versar sobre:

- a. ¿Qué necesidades tienen las mujeres/hombres no resueltas por el Municipio para conciliar la vida laboral, familiar y personal?
- b. ¿Cómo motivar la participación de las mujeres en los ámbitos de negociación e influencia de la vida municipal?



- c. ¿Cuál es el papel social de las mujeres y los hombres del Municipio?
- d. ¿Cómo mejorarías la igualdad de oportunidades del Municipio?

### C. ENCUESTA REALIZADA A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO

Los principales objetivos que plantea la encuesta son los siguientes:

- Identificar áreas de necesidad para establecer prioridades en torno a la igualdad
- Analizar la valoración de la opinión pública acerca de las demandas de intervención a cubrir en el PMIO.

Se requiere recoger la información del perfil de las personas. Los datos a recoger serían: ***Sexo, Edad, Estado civil, Unidad convivencial, Tiempo de residencia en el Municipio, Nivel de estudios, Pertenencia a asociaciones, Situación laboral, Lugar de residencia, etc.***

### D. BUZÓN MUNICIPAL DE SUGERENCIAS PARA LA IGUALDAD

- Abrir un Buzón de Sugerencias para el PMIO: Se propone abrir un buzón de aportaciones para que cualquier persona pueda tener una oportunidad para proponer soluciones que contribuyan a conseguir la igualdad en el Municipio.
- Este buzón podría abrirse en formato clásico (físico de recogida en papel) o bien en formato electrónico, es decir a través de la Web del Ayuntamiento.
- El equipo encargado de diseñar el PMIO sería el responsable de recoger y tener en consideración las sugerencias

## RESUMEN

	<b>DEBATES</b>	<b>ENTREVISTAS</b>	<b>ENCUESTAS</b>
<b>Finalidad</b>	Intercambio visiones	Profundizar en los aportes de personas relevantes	Conocer opiniones de las personas del Municipio
<b>Tamaño</b>	5-10 personas mínimo	Las entrevistas que se estimen	Las que se estimen
<b>Perfil Personas encuestadas</b>	Variado pero homogéneo para tener una base común, y heterogéneo para aportar diferentes visiones	Persona con capacidad de aportar ideas constructivas.	Muestra representativa
<b>Logística</b>	Alrededor de una mesa Sala en forma de U para dialogar	Que prime la comodidad de la persona entrevistada	Que prime la comodidad de la persona entrevistada



### Fuentes secundarias:

Una fuente secundaria es la que interpreta y analiza fuentes primarias. Algunos tipos de fuentes secundarias son: libros de texto, artículos de revistas, crítica literaria y comentarios, enciclopedias, biografías.

**TÉCNICA:** Lectura selectiva y análisis de los indicadores de situación.

Las **fuentes secundarias** se basan fundamentalmente en la búsqueda bibliográfica y documental de estadísticas y estudios referidos al ámbito concreto del Municipio. No obstante, sería óptimo disponer de información específica para **“diagnosticar el Municipio”**.

En función de que la información esté ya disponible o no, se realizará una mayor **labor de consulta y solicitud de datos a entidades institucionales y sociales**. En algunos casos, los datos ya existen pero en otros, la misma solicitud originará la desagregación por sexo de información que, previamente, no estaba desagregada.



### ¿DÓNDE ACUDIR PARA OBTENER LA INFORMACIÓN?

El primer paso consiste en recopilar toda la información disponible del propio **AYUNTAMIENTO**, por ejemplo: del registro de empadronamiento, boletines, datos internos, estadísticas de estudios realizado por las áreas, memorias de actividades etc. La delegación del Bienestar Social del Municipio, puede disponer de datos “separados” de mujeres-hombres.

¿Dónde encontrar más información de indicadores de situación en un Municipio? Se sugiere hacer una búsqueda exhaustiva en:

- **IVE, INSTITUTO VALENCIANO DE ESTADÍSTICAS**

Facilita el acceso y la difusión de la información de estadística de la Comunitat Valenciana:

→ [www.ive.es](http://www.ive.es)

- **SERVEF**

El Servicio Valenciano de Empleo y Formación dispone de densa información sobre la población activa y la que busca empleo, datos desagregados por sexo y por comarcas, por lo que podrán darnos una foto aproximada del Municipio:

→ <http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/EstadisticasSispe>

## ▪ UNIVERSIDADES

También se puede acudir a los estudios ya realizados, tesis doctorales, proyectos realizados por las Universidades de la Comunitat Valenciana, etc.

## ▪ OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Sería interesante recabar el máximo de información en la que se recogieran datos del Municipio, se sugiere acudir:

- **Mancomunidad** a la que pertenece el Municipio: Si ésta ha trabajado en proyectos en materia de igualdad, dispondrá de datos desagregados.

[www.mancomunidad.org](http://www.mancomunidad.org)

- **La Federación Valenciana de Municipios y Provincias**

[www.fvmp.es](http://www.fvmp.es)

- **La Red de Centros INFODONA de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de Oportunidades**

<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?id=5441&sec=2212009193223>

- **Fundaciones y organizaciones no gubernamentales que realizan estudios**
- Anuarios estadísticos
- Empresas públicas
- Memorias de Instituciones Públicas
- Obra social de entidades bancarias

Si el Municipio cuenta con una información muy detallada, podrá realizarse **un informe exhaustivo sobre las necesidades detectadas en cada uno de los ámbitos y las oportunidades de mejora.**

En **el anexo**, se propone un conjunto de indicadores referidos a los distintos ámbitos que configuran la realidad social de las mujeres y los hombres de un Municipio: **demografía, empleo, educación, cultura, exclusión social, servicios socio-comunitarios, infraestructuras, movilidad, participación social y política, etc.**

## POSIBLES ESTUDIOS A REALIZAR PARA COMPLETAR EL DIAGNÓSTICO

### Estudio de los servicios disponibles:

- ▶ Hacer un seguimiento de la **cobertura de los servicios socio-comunitarios** que se prestan por parte del Ayuntamiento para verificar su adecuación a las necesidades de las personas del Municipio.
- ▶ Estudios sobre el **cuidado de personas dependientes** y el papel de las cuidadoras.
- ▶ Analizar si los **horarios de los colegios** cumplen las necesidades de conciliación laboral y familiar de las familias.
- ▶ Detectar los obstáculos específicos de **acceso a los servicios de salud** y buscar posibles soluciones, especialmente en el caso de mujeres mayores dependientes, mujeres inmigrantes y mujeres gitanas (si en el Municipio las hubiera).

### Análisis de las necesidades y de las expectativas:

- ▶ Llevar a cabo estudios sobre las necesidades específicas de las **mujeres mayores** del Municipio.
- ▶ Realizar investigaciones sobre **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** que profundicen en las necesidades, demandas y recursos precisos para avanzar en esta materia.
- ▶ Investigar **las expectativas de rol que padres, madres y profesorado tienen** sobre las niñas y los niños, con el objeto de detectar posibles situaciones discriminatorias indirectas u ocultas.
- ▶ Investigar en los espacios urbanos aquellos elementos que puedan facilitar la existencia de **violencia contra las mujeres**, y proponer a quienes tienen responsabilidad en la planificación de la ciudad, la necesidad de incorporar a la misma una visión desde la igualdad.

### Encuestas de percepción:

- ▶ Elaborar una **encuesta sobre la percepción** que tienen las mujeres del Municipio que recoja, entre otras, **variables urbanísticas y de participación**.
- ▶ Desarrollar investigaciones sobre **empleo/desempleo de mujeres y hombres** para conocer los factores que motivan o desmotivan la búsqueda de empleo.
- ▶ Realizar estudios sobre **la imagen de las mujeres en los medios** de comunicación escritos y audiovisuales: internet, publicidad, prensa.
- ▶ Efectuar estudios sobre la **percepción de la igualdad** de entre las personas **jóvenes**.

**Análisis de la situación social:**

- Empezar, en colaboración con los servicios de salud, estudios que analicen las problemáticas de **salud mental** que afectan a las mujeres.
- Realizar estudios junto con ONG's sobre la **feminización de la pobreza** en el Municipio.
- Efectuar investigaciones sobre el papel y la situación de las mujeres y los hombres en el **deporte federativo y recreativo**.
- Realizar estudios sobre la situación de las **mujeres inmigrantes**.
- Analizar, si la hubiese, la **cultura gitana**, destacando aquellos factores que puedan ser impulsores de la igualdad, pero también los que ralentizan dicha igualdad.
- Investigar las **discriminaciones directas e indirectas** tanto en la búsqueda de empleo y en los procesos de selección como en la promoción profesional de las mujeres, y canalizar las recomendaciones oportunas.
- Estudiar los **materiales didácticos** de los colegios del Municipio a fin de detectar contenidos discriminatorios.
- Estudiar la incidencia del **acoso sexual** en el ámbito laboral de las empresas ubicadas en el Municipio.

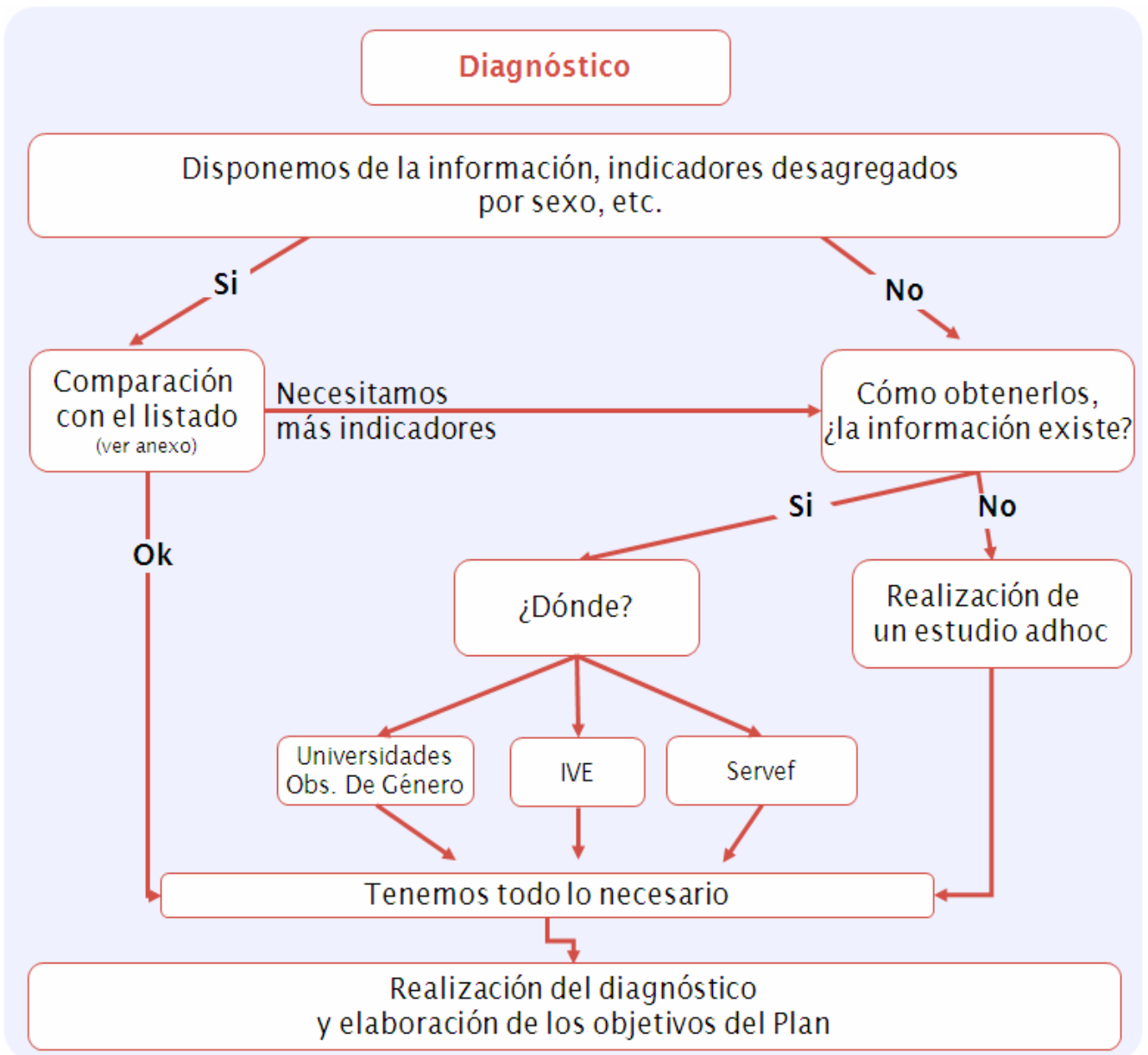
**RECOMENDACIÓN**

Existen **fórmulas para involucrar a la población investigadora** en la detección de necesidades y mejoras para el Municipio solicitando la colaboración de Universidades o Fundaciones.

Se recomienda la firma de un Convenio de colaboración entre el Ayuntamiento con alguna Universidad o Fundación para convocar **becas de estudios en materia de igualdad**. De esta manera, las personas doctorandas e investigadoras, interesadas en estudiar temas de Igualdad, pueden participar presentando propuestas de estudios específicos, y contribuir así en el Municipio aportando un valor añadido al Ayuntamiento con su investigación analítica. Entre las mejores propuestas, el Municipio financiaría estos estudios en colaboración con las entidades conveniadas.

Se sugiere convocar un concurso anual de investigación en igualdad, el premio sea la publicación de la investigación ganadora.

A continuación se detalla en un gráfico el itinerario a seguir en función de la información disponible y los pasos a dar según se disponga de la información relevante para hacer el cuestionario.



## UNA VEZ QUE TENEMOS TODOS LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO, ¿QUÉ HACER?

El diagnóstico permite analizar la situación y decidir hacia dónde avanzar. Se realizará un análisis de las cifras encontradas, necesidades y demandas para que a partir de ahí se abra el proceso de decisión estratégica:

Con los datos extraídos se propone realizar el análisis **DAFO** para estudiar:

- **Debilidades:** Los puntos débiles de la localidad. Estos son los aspectos que limitan o reducen la igualdad y la capacidad de desarrollo efectivo de las mujeres. Estas permiten definir la estrategia a seguir. Se detallan los aspectos que tienen que ser controlados y superados. El listado de los aspectos débiles se debería hacer de manera honesta y a la vez autocrítica.
- **Amenazas:** Una amenaza es cualquier elemento del entorno del Municipio, que pueda impedir la implantación de una estrategia para la igualdad, y reducir su efectividad, o que pueda incrementar los riesgos de mejorar la situación
- **Fortalezas:** Ventajas, puntos fuertes del Municipio para realizar el plan
- **Oportunidades:** Las oportunidades que representan todo aquello que pueda suponer una ventaja, o bien representar una posibilidad para mejorar la situación

Las **Debilidades** y las **Fortalezas** se circunscriben al **ámbito interno** del Municipio, mientras que las **Amenazas** y **Oportunidades** pertenecen al **entorno, al ámbito externo**. Ejemplo de un análisis DAFO:

ANÁLISIS DAFO - ejemplo	Fortalezas	Debilidades
<b>Análisis Interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencias en proyectos de Igualdad</li> <li>- Utilización de las tecnologías para hacer la difusión del plan</li> <li>- Experiencia en la gestión de Planes</li> <li>- Buena base de conocimiento</li> <li>- Actitud y deseo de cambio en las áreas municipales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La falta de información, o de objetivos concretos, detallarlos</li> <li>- Necesidad de incorporar pautas metodológicas</li> <li>- Inexistencia de un modelo anterior</li> <li>- Información no homogénea ante la ciudadanía.</li> <li>- Falta de comunicación</li> </ul>
	Oportunidades	Amenazas
<b>Análisis Externo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciudadanía participativa, receptiva y expectante</li> <li>- Posibilidad obtener financiación y/o soporte de otros organismos</li> <li>- Acuerdos con organismos territoriales</li> <li>- Acuerdos con empresas sensibilizadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Otras administraciones públicas más avanzadas</li> <li>- Desequilibrio entre las áreas en Igualdad de los Municipios colindantes</li> <li>- Dificultades para dar a conocer los servicios a la población desperdigada</li> <li>- Baja financiación externa</li> <li>- Poca colaboración especializada</li> </ul>

El DAFO, cumplimentado de manera ajustada al Municipio, permite identificar factores estratégicos para consolidar las fortalezas, minimizar las debilidades, aprovechando las oportunidades, y eliminando o reduciendo las amenazas.

El siguiente paso será la definición de objetivos a partir del análisis pormenorizado de los factores estratégicos resultantes del DAFO.

## **- DEFINIR OBJETIVOS**

---

Se propone clasificar los objetivos generales y específicos según su importancia, incluyendo tanto como sea posible, siempre y cuando sean cuantificables, factibles y se puedan lograr en un plazo razonable.

Los objetivos se plasman en el PMIO que se presenta al Pleno. Se propone dividirlos en otros más pequeños, piezas más fáciles de medir y cuantificar para revisar los resultados regularmente.

Un plan que no puede ser cuantificado está destinado al fracaso. Por lo tanto, se han de detallar los pequeños pasos a realizar y los beneficios mensurables o “medibles”, y verificar su realismo, para evitar actuar posteriormente de modo esporádico e improvisado.

## **- DEFINIR MEDIDAS DE ACCIÓN**

---

Esta es la parte más crítica del PMIO. La programación zanja la brecha entre la planificación y la práctica, marca la diferencia entre una buena intención y un compromiso. Toda la teoría anterior es de escaso valor si no se definen los pasos necesarios para conseguir los objetivos. Al recopilar todas las acciones se aprecia si los objetivos son realistas y factibles.

Es importante responder a la pregunta: **¿Podemos lograr los objetivos dentro del plazo fijado con los recursos que tenemos a nuestra disposición?**

Se han de utilizar criterios **lógicos y razonables**.

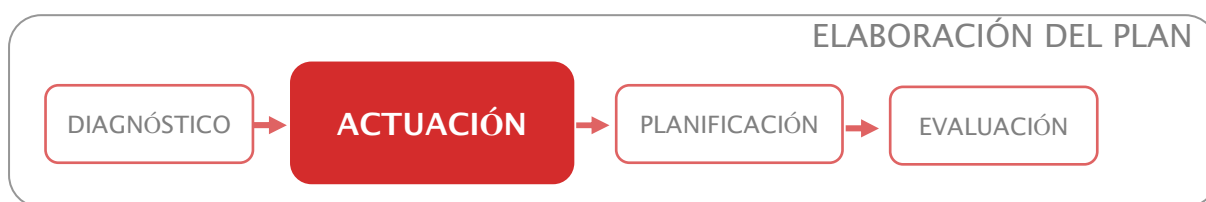
¿Qué más se necesita?

**Presupuestaremos** cada acción y si conseguir nuestros objetivos ahora nos parece imposible volveremos atrás al principio y revisaremos las investigaciones y decisiones iniciales.

Tras finalizar el diagnóstico se propone contar con un **documento que recoja las conclusiones** del mismo. La siguiente imagen muestra la **“Ficha Diagnóstico”** en ella se recogen los puntos más relevantes del diagnóstico realizado y que servirán de base para el posterior diseño de las actuaciones a realizar.

FICHA DIAGNÓSTICO	
Resumen y análisis de datos descriptivos	- -
Resumen de las necesidades y problemas	- -
Resumen de la demanda de la población	- -
DAFO	
Estrategias	- -
Conclusiones	- -

Así que vamos del **DIAGNÓSTICO** a la fase de **ACTUACIÓN**



## 2.2 LAS ACTUACIONES

El Diagnóstico ha detectado las necesidades de actuación contextualizadas al Municipio, ha definido claramente las oportunidades de mejora, ha permitido plantear los ejes y detallar los objetivos generales específicos, siempre conforme a los presupuestos disponibles. En ese momento, se ha de proceder a la formulación de actuaciones propias del PMIO, que fomenten la igualdad y solucionen o mitiguen los problemas detectados.

En definitiva, una vez se ha decidido: **qué es lo que se pretende conseguir, y cómo**, se presentarán, para cada una de las áreas de trabajo, **qué sugerencias se pueden realizar** para conseguir cumplir con los objetivos generales y específicos y cómo medir los impactos de cada actuación.



Las **ACTUACIONES** son las actividades que se ponen en marcha para conseguir los objetivos. Pueden consistir en **participar, organizar, promover o comunicar**.

Dada la diversidad de problemas que se puedan encontrar en los diferentes Municipios, la presente guía plantea actividades amplias, puesto que las alternativas son múltiples. Así pues se ofrecen directrices que tendrán que ser adaptadas al contexto de cada Municipio para su completa efectividad.

A medida que las acciones que responden a cada objetivo, se vayan poniendo en práctica, los indicadores, se convertirán en la herramienta inicial para la evaluación sistemática del desarrollo del PMIO.

A continuación se presentan ejemplos que orientarán a las personas responsables de cada Ayuntamiento en la elaboración de su PMIO.

Con el objetivo de cubrir el mayor abanico de situaciones la presente guía ofrece una reseña de cada área de trabajo, aun así, se habrá de adecuar a las áreas existentes en cada Municipio en particular.



## ÁREAS DE TRABAJO:

- I. **ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN**
- II. **ÁREA DE FORMACIÓN, EMPLEO Y ECONOMÍA**
- III. **ÁREA DE FAMILIA, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y REPARTO DE RESPONSABILIDADES**
- IV. **ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, OCIO Y DEPORTE**
- V. **ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA**
- VI. **ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES, PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, E INCLUSIÓN SOCIAL**
- VII. **ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO**
- VIII. **ÁREA DE PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN Y ASOCIACIONISMO**

Previa definición de las actuaciones correspondientes a cada área, se ha de verificar que el **presupuesto** destinado permita la implementación de las mismas. A su vez, cada una de las actividades ha de contar con sus correspondientes **indicadores** para validar el grado de consecución de los **objetivos** propuestos, y tomar las **medidas correctoras oportunas** (véase punto 2.4).

## ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres, es necesario que desde el Ayuntamiento no sólo desde un área o delegación de la Mujer o Asuntos Sociales, sino en **todas las áreas municipales** se tenga la **voluntad de conseguir la igualdad de oportunidad** para todo el personal del Ayuntamiento. Los primeros pasos que se recomiendan 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.

En la sociedad actual, las leyes otorgan la igualdad entre hombres y mujeres, a pesar de ello la práctica real sigue siendo muy distinta. Por este motivo, el Ayuntamiento, además, ha de proponer como actuaciones iniciales aquellas que se encaminen hacia la igualdad en los ámbitos que rodean a las personas en el día a día, por ejemplo en el ámbito laboral: las dificultades en el acceso a un buen puesto de trabajo; evitar diferencias salariales ante el mismo trabajo; alcanzar puestos de responsabilidad en el ámbito público y empresarial, etc.

### OBJETIVO:



Sensibilizar al personal del Ayuntamiento y a la ciudadanía en Igualdad de Oportunidades.

## ¿CÓMO?

### PARTICIPAR:

- En **acciones de comunicación y/o publicidad municipal** sin carácter discriminatorio en su contenido gráfico y lingüístico, así como también velar por la ausencia de elementos sexistas o discriminatorios en las **ofertas de empleo público** que dependen de organismos del Ayuntamiento.
- En el desarrollo de **acuerdos de colaboración municipal** con diferentes organismos e instituciones, para coordinar la ejecución de programas conjuntos que persigan la igualdad de oportunidades.

### ORGANIZAR:

- **Talleres para el personal** del Ayuntamiento en materia de Igualdad de Oportunidades y acción positiva, especialmente a todos aquellos cargos de responsabilidad, para introducir en sus ámbitos de trabajo la estrategia de mainstreaming.
- **Seminarios específicos** en materia de Igualdad dirigidos a **empresas, asociaciones y entidades** que colaboren con el Municipio.

- Un sistema de **recogida de información** desagregada por sexo, sobre las actividades emprendidas en el marco del PMIO
- Un área en la **web del Ayuntamiento con recursos** para la igualdad y enlaces.
- Concursos de carteles, fotografías o cortometrajes de promoción de la igualdad.
- Jornadas de información para el público en general.

### **PROMOVER:**

---

- En Colaboración con la Red de Centros INFODONA: la figura de profesionales especializados/as (**Red de Agentes de Igualdad**) que impulsen, gestionen y den a conocer acciones de fomento de la igualdad de oportunidades en el Municipio.
- **Foros de debate** en el seno de la FVMP para el intercambio de experiencias prácticas en materia de igualdad de oportunidades a nivel local, comarcal y autonómico y propiciar la participación en reuniones de coordinación y en distintos foros en pro de la Igualdad de oportunidades.
- La creación de una cláusula en los **pliegos de prescripciones técnicas** para la realización de **estudios, informes, publicaciones y publicidad por terceras entidades**, que garantice el respeto y la observancia del principio de igualdad.
- La mejora en la **recogida de registros estadísticos**, incorporando sistemáticamente la variable sexo en el acopio de información y en todos los indicadores sociales que maneje el Ayuntamiento.
- Actuaciones de divulgación dirigidas a padres y madres de familia (visitas a centros relacionados con temas de promoción de la igualdad).

### **COMUNICAR:**

---

- Los **contenidos del PMIO** a todas las Áreas del Ayuntamiento y a toda la sociedad del Municipio. Realizar charlas informativas dirigidas al personal funcional del ayuntamiento sobre la filosofía y contenido del PMIO
- Información de la creación de un **punto de información municipal para la Mujer**.
- **La guía de lenguaje no sexista** elaborada por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad y elaborar recomendaciones para evitar los estereotipos y que todos los escritos consistoriales se redacten en un lenguaje no discriminatorio.
- **Publicitar en la web del Ayuntamiento** el rincón de la Conciliación **con los horarios de los servicios municipales**, así como privados que puedan resultar de interés: Canguros, Servicio de limpieza del hogar, Academias, Guarderías, Gimnasios, Comida a domicilio, Actividades para niños durante las vacaciones, Centros de día.

## ÁREA DE FORMACIÓN, EMPLEO Y ECONOMÍA

Tras el análisis del diagnóstico puede desvelarse cierto nivel de desigualdad entre mujeres y hombres en temas referentes a oportunidades en el empleo: diferencias en el acceso al trabajo, en el acceso real a la formación profesional y posterior elección de profesión, en criterios de selección, en la remuneración con respecto a un trabajo de igual valor, en promoción y ascenso, en la estabilidad en el empleo, e incluso evidencia la elevada presencia de mujeres en el empleo a tiempo parcial.

Además, es altamente probable detectar el trabajo de la mujer no remunerado en el espacio doméstico, donde no existe prestación por desempleo, ni remuneración por vacaciones, ni jubilación. Los colectivos con mayores posibilidades de padecer precariedad económica son mujeres dependientes de prestaciones de viudedad y madres solas con escasos recursos. La falta de independencia económica sitúa a dicho colectivo en posición de vulnerabilidad frente a la capacitación. ¿Qué podría proponer el Municipio para paliar esta situación?

### OBJETIVO:

- ➔ Adoptar medidas que impulsen la integración laboral de las mujeres, y fomentar una cultura laboral más igualitaria.

## ¿CÓMO?

### PARTICIPAR:

- Participación del Municipio en **redes o proyectos comunes con otros Municipios** para optimizar los recursos que favorezcan el empleo de las mujeres.
- Servicio de **información** y **bolsa de empleo**, servicio de **orientación laboral**, cursos de **formación ocupacional** y **asesoría jurídica** sobre creación de empresas y otras cuestiones legales a través de los Agentes de Desarrollo Local y los centros INFODONA.
- **Apoyo e intermediación** para conseguir la inserción laboral de las mujeres en las empresas locales del Municipio o en sectores donde están infra-representadas.

### ORGANIZAR:

- Talleres de formación de **alfabetización digital** para lograr un acceso igualitario a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Un Servicio de **apoyo y acompañamiento a empresas** en la puesta en marcha de planes de igualdad en sus organizaciones en colaboración con las Agentes de Igualdad de la Red INFODONA, de la Consellería de Bienestar Social.
- **Charlas de motivación para el autoempleo de mujeres**, fomentando el espíritu emprendedor de las mujeres y conectándolas con organismos de apoyo a la creación de empresa.
- Una **red municipal de empresas** que hayan implantado un **plan de igualdad**, con el objetivo de celebrar encuentros y servir de modelo a otras empresas, aportando consejos y dando a conocer **buenas prácticas**.
- Un concurso anual para premiar **iniciativas empresariales** que hayan implantado **políticas igualitarias** en las empresas y apoyen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas **trabajadoras**.
- Diseñar **talleres formativos** a empresas en los que las empresas premiadas puedan enseñar a otras sus mejores prácticas.

- Incluir, en todos los cursos programados por el Municipio, **un módulo de Igualdad de Oportunidades**.
- Reforzar los programas formativos organizados por el Municipio para adecuarse a las necesidades y demandas de las mujeres, especialmente en **facilitar el conocimiento de las mujeres a las nuevas tecnologías** para que puedan utilizarlas como acceso al empleo y herramienta de comunicación, formación y promoción en su trabajo.
- Ajustar la formación no formal municipal hacia las **nuevas necesidades de empleo**. Ofrecer módulos de **reciclaje profesional a las mujeres** que desarrollen trabajos en oficios con escasas perspectivas de futuro y facilitar el acceso a las mujeres a la formación profesional.

## PROMOVER:

---

- Promover **esquemas de colaboración** con la ayuda de los/as Agentes de Desarrollo Local y las Agentes de Igualdad para establecer cooperación entre todos los dispositivos territoriales y servicios de empleo y bienestar social que operan en el Municipio para conseguir aumentar conjuntamente, el empleo de las mujeres del Municipio.
- Apoyar la **creación de empresas por mujeres** mediante estudios de viabilidad y vías de financiación.
- Promover la creación de servicios de **escuelas infantiles y centros de día** para personas dependientes.
- Llevar a cabo campañas **formativas** para la comunidad educativa sobre flexibilidad laboral y horaria para el reparto equitativo de las tareas domésticas y del cuidado familiar.
- Elaborar materiales didácticos sobre la igualdad, con un lenguaje asequible a cada grupo de edad.
- Programar actividades **extraescolares** o de tiempo libre.
- Incorporar entre los **criterios de evaluación del Ayuntamiento para la contratación** de productos y servicios, el requisito de encontrarse certificadas como familiarmente responsables y/o que presenten un plan de Igualdad de Oportunidades visado por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad.
- Estimular la actividad **empresarial orientada a la creación de empresas conciliadoras** de la vida laboral y familiar, estimulando especialmente **a la juventud**.
- Trabajar en la **integración laboral de las mujeres inmigrantes** o de etnia **gitana** por medio de itinerarios adecuados, basados en planes personalizados de formación y de inserción laboral.

## COMUNICAR:

---

- Organizar **campañas de sensibilización** para que todas las empresas actualmente **proveedoras del Ayuntamiento** tengan un Plan de Igualdad de Oportunidades visado por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad.
- Desarrollar actividades de concienciación entre el empresariado del Municipio, para tratar de **eliminar los prejuicios en materia de contratación de mujeres** y difundir medidas incentivadoras para su contratación en puestos de trabajo, especialmente, en puestos de responsabilidad.
- Organizar talleres de **habilidades directivas para mujeres**.
- Campañas para incrementar la información, en los centros educativos, sobre el acceso de las mujeres a nuevas ocupaciones y sobre el acceso de los hombres a ocupaciones hasta ahora consideradas femeninas, que eliminen los temores y prejuicios que favorezcan la diversificación profesional.

## ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y REPARTO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS

La importancia de la Conciliación viene porque sólo en la medida en que la persona se encuentre en equilibrio, podrá contar con familias, empresas y sociedades equilibradas y sanas, y por tanto productivas, fructíferas y cívicas. Es por ello fundamental armonizar la esfera pública y privada para alcanzar una mayor calidad de vida.

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, los recursos públicos dedicados a las familias y al cuidado puede que no sean 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.

Los Municipios pueden apoyar a las familias y a las empresas conciliadoras familiarmente responsables, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades, lo que supondría mejorar estas situaciones, manteniendo empleo más estable, y aumentando la productividad, incrementando, por tanto la calidad de vida.

### OBJETIVO:

- ➔ Promocionar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus habitantes, fomentando cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico, privado y público, y potenciando los servicios de apoyo a personas dependientes.

## ¿CÓMO?

### PARTICIPAR/COORDINAR CON OTROS AGENTES TERRITORIALES:

- Crear servicios de **voluntariado para el cuidado** de menores y personas dependientes.
- Organizar redes de personas voluntarias del Municipio para facilitar el cuidado de personas dependientes y **coordinar “bancos de tiempo”** (intercambio de prestaciones voluntarias de cuidado para y por personas del Municipio).
- Coordinar, junto a los demás agentes territoriales, servicios de “proximidad” y de apoyo para el cuidado de personas dependientes que faciliten la conciliación, ampliando la **oferta de plazas y el horario** – cuando la demanda lo aconseje – en escuelas infantiles.
- Trabajar con la **comunidad educativa y el empresariado** en propuestas para la adecuación de los horarios laborales, de los colegios y de las escuelas infantiles.

### ORGANIZAR:

- Sesiones informativas sobre **derechos en materia de permisos parentales** y apoyo en el ejercicio de este derecho.
- Talleres para el intercambio habilidades prácticas, y destrezas sobre tareas domésticas entre mujeres y hombres organizando talleres gratuitos de:
  - **cocina, limpieza, bricolaje y plancha** para adolescentes ;
  - **reparto de las tareas domésticas** para familias;
  - **organización del tiempo y corresponsabilidad.**

- Crear **aulas socioeducativa o talleres** para el refuerzo escolar, educación en valores, técnicas de estudio. Impulsar la apertura de las mismas incluso en días laborables no lectivos con una programación de ocio coeducativo.
- Realizar un **reconocimiento explícito a las empresas** que hayan implantado medidas de conciliación y estén certificadas como **Empresa Familiarmente Responsable**.
- Organizar **debates** en coordinación con otros organismos públicos sobre el compromiso de la **Institución defensora del Menor**, y talleres sobre el menor y la conciliación.
- Crear **foros** para buscar soluciones a nivel municipal de la problemática actual: **educación, inmigración, violencia, drogadicción, soledad y abandono**, etc.
- Realizar con Asociaciones de Madres y Padres de Alumnas/os (AMPAS) y escuelas de adultos/as (CEPAS) **actividades prácticas sobre conciliación** de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia.
- **Actividades lúdicas**, campamentos u otro tipo de servicio durante las vacaciones escolares o en días laborables no lectivos.
- Promover la ampliación de la **Red municipal de escuelas infantiles** sostenidas con fondos públicos mediante fórmulas alternativas y aumentar las becas de comedor.

### PROMOVER:

- Apoyo para conseguir la conciliación **flexibilizando los horarios de los servicios públicos**: centros de atención a personas dependientes, escuelas infantiles, servicios sociales municipales, etc.
- La adhesión del Ayuntamiento al **Consortio de Escuelas Infantiles Públicas de 0-3 años**.
- Elaborar y difundir recomendaciones para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los medios de comunicación, el sistema educativo y las empresas.
- La **creación de una baja laboral temporal para padres de niños enfermos**, puesto que un niño enfermo requiere de su familia.
- Un servicio de **Canguros**, como experiencia piloto, para apoyar a mujeres que se encuentren a cargo de menores y que no dispongan de tiempo para realizar actividades de formación o buscar un empleo.

### COMUNICAR:

- Informar a la ciudadanía sobre todos los **recursos sociales y de conciliación** de la vida personal, laboral y familiar dirigidos a la población en general y al empresariado del Municipio en particular.
- Organizar **campañas** que incidan en las **responsabilidades compartidas**. Realizar actividades específicas de **sensibilización entre la población masculina, especialmente entre la juventud**, para intensificar la idea de compartir en igualdad el trabajo doméstico, los cuidados y las responsabilidades familiares.
- Campañas para **promover una visión de igualdad en el hogar**.
- Campaña de **difusión a padres del permiso de paternidad**, normativa (permisos, licencias y excedencias) y recursos existentes.
- **Promocionar las labores de voluntariado** para el cuidado de las personas dependientes y sus familias.
- **Comunicar los bancos de tiempo y las personas dispuestas a hacer acciones de voluntariado**: intercambio de prestaciones voluntarias de cuidado por personas.

## ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, OCIO Y DEPORTE

Dado lo extenso de esta área se presenta, previamente a las actuaciones, una reseña de cada sub-área.

### CULTURA

La cultura representa un papel fundamental en cuanto a la promoción de la igualdad en el Municipio, por ello el área responsable ha de promover una **producción cultural** que dé la misma visibilidad a hombres y mujeres. Esto es un paso esencial en la adaptación a una sociedad estructurada, que promueva el desarrollo social y que contribuya al pleno ejercicio de la ciudadanía y a la consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.

### DEPORTE

El deporte ocupa una posición de extrema importancia en la sociedad actual debido al impacto que tiene sobre el **desarrollo de capacidades interpersonales** y en la consolidación del **bienestar físico y mental**.

Permitir que las mujeres y los hombres tengan un acceso igualitario a la práctica deportiva es fundamental para un ejercicio pleno de la ciudadanía y para un desarrollo social más equilibrado. Con el objetivo de valorar el deporte femenino y los éxitos alcanzados, así como fomentar la representación de mujeres en funciones de liderazgo deportivo, se aconseja a esta área:

- Promover la **práctica deportiva** y la adopción de **hábitos saludables** entre las mujeres.
- Fomentar la existencia del **deporte de equipo y competitivo** de mujeres.

### EDUCACIÓN

Es esencial eliminar los **estereotipos** discriminatorios presentes en algunas prácticas y materiales educativos de la cultura organizacional y circuitos escolares.

Se debe **educar** a niñas y los niños en el **respeto** y en la **conciencia de verse como iguales**, con las mismas oportunidades y derechos en la elección de proyectos de vida y de itinerarios escolares y de trabajo, en el contexto de las responsabilidades familiares y en la participación económica, social y política.

### COMUNICACIÓN

El lenguaje refleja el sistema de pensamiento colectivo y con él se transmite la forma de pensar, sentir y actuar de cada sociedad. Por otra parte, la publicidad ofrece en muchas ocasiones una imagen estereotipada de la mujer muy alejada de su realidad.

### OBJETIVO:



Promover la participación de la mujer en el área de Cultura, Educación, Medios de Comunicación y del Deporte.

## ¿CÓMO?

### ORGANIZAR:

- Elaborar materiales y organizar **talleres para educar** en clave de **Igualdad** junto con los Colegios que se quieran adherir a la iniciativa municipal. Celebrar debates, Campeonatos deportivos, incluyendo liga femenina, Reuniones con las Asociaciones de Madres y

Padres de Alumnas/os (AMPAS), el profesorado, tutores/as y directores/as de estudiar y proponer conjuntamente estrategias sobre:

- Desafíos de los centros educativos; Educar en igualdad, en la no violencia
- Destierro de los estereotipos y prejuicios en el lenguaje y comportamiento
- Usos de la televisión, videojuegos y juguetes
- ¿Buscan los estudiantes de hoy sólo su desarrollo profesional?
- ¿Es la igualdad y la conciliación un tema exclusivo de mujeres?
- ¿Qué modelo de familia trasladamos a los jóvenes? El valor de la familia
- Liderar **talleres de formación para educadores, monitores, madres y padres.**
  - Curso para padres y madres con hijas/os adolescentes rebeldes
  - La formación en igualdad, condición necesaria para la resolución de conflictos
  - El papel de los padres y madres como primeros educadores
  - El compromiso de educar para la convivencia responsable
  - ¿Cómo conseguir equilibrio en lo personal, familiar, escolar, profesional y social?
  - La inteligencia creativa: herramienta básica en la formación de jóvenes y mayores
  - Elaboración de propuestas innovadoras de carácter no sexista y estrategias prácticas y habilidades resolutivas.
- Organizar **Concursos Culturales Municipales** de:
  - **Relatos históricos** protagonizadas por mujeres del Municipio, que han destacado en todas las áreas de conocimiento
  - **Cuentos** sobre la igualdad de oportunidades
  - Concurso de **Pintura** y **Fotografía** de mujeres del Municipio
  - **Campeonatos deportivos** de categoría **femenina**

### PROMOVER:

- **Un premio para medios municipales** de Comunicación para incentivar una mejor **información no sexista** y un mejor tratamiento de los temas sociales en los medios de comunicación. Medios que participarán: prensa, radio, televisión e Internet.
- El **registro de Encuestas y Estudios de Opinión** sobre la Igualdad en el Municipio.
- La adecuación de los horarios de los polideportivos municipales a los laborales para estimular la práctica deportiva para que favorezcan la participación de las mujeres.
- Acuerdos con asociaciones deportivas para formar a mujeres deportistas y facilitar su incorporación en aquellos ámbitos de la actividad deportiva en los que están infra-representadas: **arbitraje, entrenamiento, dirección de entidades deportivas.**

### COMUNICAR:

- **Jornadas de sensibilización** en los Colegios sobre: **Educar** en Igualdad.
- **Campañas de sensibilización** sobre lo beneficioso que es el **deporte** para la salud de las mujeres.
- En los medios de comunicación locales, **dar a conocer las competiciones femeninas** y el deporte practicado por mujeres.
- **Entrevistas** en programas locales a las deportistas del Municipio.

## ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

Los factores determinantes de salud y enfermedad son distintos para las mujeres y los hombres debido a sus diferencias biológicas y los hábitos de ambos. Por sus características fisiológicas y sociales, la mujer está expuesta a una serie de enfermedades, algunas de ellas exclusivas de su sexo, así como alteraciones frecuentes en determinados momentos o etapas de su vida. Además, presentan problemas relacionados con **la sobrecarga en el trabajo, estrés, y sentimiento de culpabilidad**. Por otro lado, las mujeres desempeñan un papel destacado como educadora en la adopción de hábitos de vida saludables para todos los miembros de su familia.

En la actualidad, los organismos internacionales responsables de la salud abogan por la salud integral, que no es sólo la ausencia de enfermedad, sino el bienestar biopsíquico y social.

Partiendo de un análisis de la situación de la salud, se puede apreciar una situación diferenciada para mujeres y hombres. El cumplimiento de los roles tradicionalmente asignados a una y otro, ha determinado que la calidad de vida de unas y otros sea muy diferente. Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el mantenimiento de la salud, al responsabilizarse del cuidado de su familia y de las personas de su entorno.

### OBJETIVO:

- ➔ Promover hábitos saludables para contribuir al **bienestar físico y psíquico** de las mujeres y hombres.

## ¿CÓMO?

### PARTICIPAR/COORDINAR:

- **Intermediación con ONG para el acceso de mujeres demandantes de una Asesoría Psicológica** o de cualquier otro tipo relacionado con la salud.
- **Apoyo** a las madres embarazadas por parte de otras madres compartiendo experiencias.
- **Diseño de intervención en coordinación con otros servicios territoriales**, a través de las Campañas de prevención, sensibilización y atención con las personas que tienen problemas con las drogas, anorexia, bulimia o que se encuentran en un intervalo de edad en el que pueden ser muy vulnerables ante este problema.
- **Coordinar los recursos existentes** para difundir la información y facilitar el acceso a las personas que acuden, con el fin de darles el máximo apoyo y redirigirles a los **servicios territoriales disponibles en el Municipio adecuados a su necesidad**.

### ORGANIZAR: Formación y Sensibilización para la prevención

- **Talleres de formación** que impulsen la capacitación de las mujeres para una mayor independencia y una mayor autonomía que revierta en el disfrute de la vida en el Municipio de una manera más activa.
- **Actividades que hagan más visible** el papel de las mujeres del Municipio durante su historia y su contribución al desarrollo social, científico, político y cultural. Realizar campañas de enaltecimiento de las mujeres ejemplares del Municipio, que destaque el papel de las mujeres en la sociedad, con motivo al Día internacional de la Mujer.

- **Talleres y cursos** para mujeres con el objetivo de mejorar su autoestima, habilidades sociales, control de estrés y relajación, sexualidad femenina, historia y derechos de las mujeres, madres primerizas, nutrición, lactancia, etc.
- **Estudios** que profundicen en la situación sanitaria de la mujer y de los hombres distinguiendo las enfermedades más propias de mujeres y de los hombres e impulsar su prevención.

#### **PROMOVER: Fomentar hábitos de vida** más saludables

- La difusión de recomendaciones destinadas a mejorar la salud de las mujeres mayores, con el fin, promocionar hábitos y estilos de vida saludables evitar la automedicación y de estimular las relaciones personales, la autoestima y el cuidado. Prestando atención especial a patologías asociadas a las mujeres de edad madura.
- **La divulgación de la información** sobre la **salud laboral de las trabajadoras embarazadas** o en **período de lactancia**.
- **El análisis las necesidades** de cuidado de las personas dependientes del Municipio.
- **El fomento del deporte** en todas las edades, como instrumento para mantener un estado de salud óptimo.
- **La implicación de las personas responsables de las federaciones deportivas en la** promoción de la actividad deportiva de las mujeres.
- **Promover junto con ONG los programas de respiro familiar:** a disposición de las personas dependientes y sus familiares.
- **Crear una red municipal de cuidadores e informarles sobre:** Recursos y Servicios de atención a personas en situación de dependencia, ayudas económicas para la contratación de cuidadores, gabinete psicológico, programas de apoyo, grupos de ayuda dirigidos al cuidador/a familiar,...y de todos los servicios disponibles del Municipio.
- Celebración de **“Encuentros para la Salud”**, en donde se desarrollen actividades informativas y formativas en materia de promoción de la salud activa de las mujeres.

#### **COMUNICAR: Comunicar y sensibilizar** con campañas de sensibilización y de prevención

- **Campañas** a favor de los **beneficios de la lactancia**
- Campañas focalizadas en **la prevención de enfermedades** más propias de las mujeres y de los hombres.
- Campañas **contra los trastornos de la alimentación:** Formación y tratamiento especializado para las personas que sufren bulimia, anorexia u otros trastornos alimenticios. (Promover la **mediación** )

## ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES, PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, E INCLUSIÓN SOCIAL

El fenómeno de la **pobreza** y la **exclusión social** no es neutral, afectando en particular a las mujeres. Es así porque ellas tienen una menor protección social, debido a su menor participación en la actividad económica.

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 e impulsar medidas que den respuesta a sensibilizar a la población sobre esta situación que padecen muchas mujeres.

La violencia de género impide a las mujeres 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.

### OBJETIVO:



Impulsar la prevención y contribuir a **erradicar la violencia** contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.

## ¿CÓMO?

### PARTICIPAR/COORDINAR:

- Coordinar todos los agentes involucrados en la seguridad de la zona para **mejorar los sistemas de detección de violencia**. Sistematizar la recopilación y el tratamiento de datos y dar a la ciudadanía y actores institucionales las claves de para actuar y las herramientas a utilizar. .
- Coordinar los **servicios de alojamiento urgente**, atención psicológica, Punto de Encuentro Familiar, teléfono móvil de urgencia, ayudas económicas, etc., dirigidos a las mujeres que han sufrido violencia doméstica.
- **Dirigir** a personas necesitadas a los **recursos existentes** de la Administración Autónoma y difundir dónde solicitar el apoyo.
- **Garantizar** el seguimiento de las medidas de protección, procurando la asistencia integral a las mujeres.
- **Trabajar para consolidar** la red de atención a las mujeres víctimas de violencia, promoviendo los mecanismos de coordinación y los convenios oportunos, para garantizar una asistencia integral que facilite la superación de los efectos de la violencia.

### ORGANIZAR:

- Crear una base de datos municipal sobre violencia contra las mujeres que profundice en los **indicadores y mejore los registros existentes** para conocer la **evolución** de la violencia en el ámbito municipal.
- Incorporar la **educación** contra la violencia dentro de las *acciones educativas en valores* impulsadas por el Ayuntamiento en los colegios.

- Organizar **talleres** para fomentar el buen trato y respeto entre la ciudadanía., y talleres para mujeres de defensa personal, sobre cómo actuar en caso de conflicto.
- **Organizar actividades dirigidas a adolescentes** que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia contra personas jóvenes.
- **Impulsar programas de atención** y apoyo a menores y adolescentes que hayan sido objeto de malos tratos, abusos y/o agresiones sexuales.
- Llevar a cabo **programas de evaluación** y atención psicológica a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia.
- Prestar apoyo a los hijos/as de mujeres víctimas de malos tratos **mediante la reserva de plazas en residencias** dependientes del Ayuntamiento.
- Crear un **Centro Municipal de Emergencias** para mujeres maltratadas.
- Organizar un programa de protección de mujeres maltratadas con teléfonos móviles.

### **PROMOVER:**

---

- Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero de toda la sociedad.
- **Espacios** para la reflexión y la acción de los hombres en la lucha contra la violencia. Organizar talleres de **debate para promover la igualdad** como medio para erradicar la violencia contra las mujeres.
- **La Implicación de los hombres** en la lucha contra la violencia hacia las mujeres organizando talleres en los colegios en materia de resolución de conflictos en el medio escolar.
- **La formación continua en materia de violencia** contra las mujeres del personal profesional que interviene en la atención a las víctimas, mujeres y a sus hijos/as.

### **COMUNICAR:**

---

- **Desde la infancia** en la difusión de valores (**tolerancia, respeto, igualdad...**), en campañas dirigidas a los más pequeños aprovechando las fiestas del Municipio.
- El contenido de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** con atención a la realidad idiomática del Municipio.
- La información sobre los **servicios de atención y de prevención de** la violencia contra las mujeres de la que dispone el Municipio y los colindantes.
- Periódicamente sobre los recursos y **medidas de protección que disponen las mujeres víctimas de violencia.**
- Campañas que favorezcan la prevención de la violencia contra las mujeres; Campañas de rechazo de la violencia contra las mujeres y, con especial dedicación, el 25 de noviembre, “Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres”.
- Concienciar **a las mujeres** con campañas sobre la importancia de denunciar las agresiones. **Concienciar a los hombres** con campañas para que se fomente el rechazo total a cualquier forma de violencia contra las mujeres.
- **Animar a los medios de comunicación** públicos y privados de carácter local a que participen activamente en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

## ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO

Facilitar la vida cotidiana 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.

El cómo está diseñado el Municipio puede facilitar o entorpecer, el día a día, e incluso la propia seguridad y la convivencia cívica de la población. Se propone actuar en:

- el diseño del espacio;
- la organización del transporte público;
- el acceso a los servicios;
- los horarios de los trasportes públicos, etc.

Así mismo hay que eliminar las barreras arquitectónicas del Municipio con vistas a conseguir que el Consistorio y sus servicios estén más accesibles a la población.

### OBJETIVOS:

- ➔ Facilitar la vida cotidiana de las personas dependientes.
- ➔ Aumento de la contribución de la mujer en la esfera del medio ambiente y de la conservación del patrimonio.

## ¿CÓMO?

### PARTICIPAR/COORDINAR:

- **Espacios de planificación** urbana participativa para que a través de ellos incorporemos otros puntos de vista, y contribuyamos a la igualdad entre mujeres y hombres en este campo y dotar al personal técnico municipal de las herramientas oportunas para hacerlo.
- **Foros de debate**, para recoger toda la opinión sobre la planificación urbana de la población del Municipio.
- **Mejora los horarios** de los transportes públicos.
- Estudios para analizar las formas **de mejora de la seguridad y accesibilidad** de las mujeres a nivel urbanístico.
- El acondicionamiento de los **espacios de recreo** para menores y las zonas de encuentro mejorando así las condiciones del ejercicio del cuidado.
- Poner a **las calles de nueva creación nombres de mujeres** que por su trayectoria personal, laboral, social y/o cultural contribuyeron al desarrollo de nuestro Municipio y de la igualdad.
- **Identificar los lugares** del Municipio **poco seguros e inaccesibles** del Municipio. Proporcionar una **iluminación adecuada y suficiente** a todos los barrios del Municipio, especialmente en los **pasos subterráneos y zonas despobladas**, a fin de garantizar una mayor seguridad y movilidad de las mujeres a cualquier hora del día.

## ORGANIZAR:

- **El aumento de los espacios de recreo** para menores, adecuadamente preparados, protegidos y mantenidos, así como zonas verdes de esparcimiento y lugares abiertos de encuentro,
- Estudios sobre la posibilidad y efectos de **flexibilizar horarios comerciales** y de los **servicios públicos** básicos de la ciudad, previendo horarios de tarde alternativos, a fin de facilitar la corresponsabilidad de todos los miembros de la familia en la realización de gestiones y tareas cotidianas.
- Respuestas en atención a las **solicitudes de grupos de vecinas/os** de aquellos barrios que consideren que estén mal comunicadas con el resto del Municipio, y estudiar la posibilidad de **ampliar el servicio de autobús** a fin de paliar las dificultades de las mujeres.
- Mejoras para adaptar las viviendas municipales a las necesidades familiares, promoviendo la creación de espacios y servicios para las **comunidades de vecinas/os** tales como lavanderías, comedores, escuelas infantiles, etc.
- Propuestas de planificación urbana en pro de la igualdad diseñadas por colectivos de arquitectas e ingenieras urbanistas.

## PROMOVER:

- **La revisión de la señalética** del Municipio para garantizar la inexistencia de imágenes estereotipadas.
- **Campañas para alentar** a las mujeres para el desarrollo de las actividades relacionadas con la conservación de la naturaleza.
- **La eliminación de las barreras arquitectónicas** en las calles y locales municipales así como el transporte público cuando impidan la adecuada participación en la vida social de las personas con movilidad reducida.
- **La reserva en los transportes urbanos** y en los locales públicos, espacios adecuados para la guarda de **coches de bebés**, carros de compra y similares
- **La descentralización** al máximo los **servicios municipales**, creando nuevos espacios públicos en aquellas zonas donde no los hubiera o donde los existentes sean insuficientes o inadecuados para las actividades culturales, formativas y de ocio que demandan las mujeres

## COMUNICAR:

- Difundir la **Carta Europea de la Mujer** en la Ciudad.
- **Toda la información, asesoramiento y apoyo ofrecido por el Municipio a mujeres víctimas de violencia**, estableciendo un tratamiento especial de urgencia con el fin de que tengan acceso a la vivienda tanto en alquiler como en régimen de propiedad o concesión
- **Campañas para alentar** a las mujeres para el desarrollo de las actividades relacionadas con la conservación de la naturaleza.
- **Señalizar** convenientemente las **infraestructuras municipales** a fin de promover una mayor participación de las mujeres en la vida social de la ciudad.

## AREA DE PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN Y ASOCIACIONISMO

Se pretende conseguir que aumente la cooperación y la solidaridad en la utilización de los recursos disponibles del Consistorio. La participación ciudadana en las actividades del ayuntamiento así como la colaboración entre las distintas administraciones y asociaciones es imprescindible, no sólo durante el diseño de las actuaciones a realizar sino en la implantación y el desarrollo del PMIO.

Es necesario escuchar las necesidades del tejido asociativo del Municipio, no sólo las de las mujeres, pero aun es necesario hacer el esfuerzo por escuchar más a ellas, como un interlocutor necesario para la defensa de los intereses generales de las mujeres e incorporar actuaciones encaminadas a paliar las diferencias a través de las actuaciones municipales.

### OBJETIVOS:

- ➔ Promover la igualdad a partir de la cooperación y el asociacionismo, colaborando con las asociaciones y entidades presentes en el Municipio.

## ¿CÓMO?

### ORGANIZAR:

- Apoyar mediante **subvenciones y asesoramiento técnico**, proyectos concretos promovidos por asociaciones de mujeres.
- Organizar **estudios** para apoyar la investigación de los datos para el desarrollo del PMIO.
- Incorporar las **iniciativas sociales** de los colectivos de mujeres a la política municipal.
- Crear un Consejo de Igualdad o **Consejo de Participación de la Mujer** como foro para la representación de las asociaciones de mujeres y agentes sociales y canal para transmitir al Ayuntamiento sus necesidades y expectativas, y participar en las actuaciones orientadas a la igualdad de género.

### PROMOVER:

- La participación de las mujeres en los ámbitos del **asociacionismo** y del **voluntariado**.
- **Encuentros** de todas las asociaciones de mujeres del Municipio.
- El **uso de los locales** e instalaciones municipales para la realización de las distintas actividades organizadas por y para las asociaciones de mujeres.
- Sesiones de **divulgación** para la capacitación de las mujeres en habilidades (por ejemplo en comunicación asertiva, hablar en público).
- Líneas de **subvención** para apoyar a las asociaciones y ONG que trabajen para mejorar la situación de las mujeres en el Municipio.
- En los servicios públicos y sociales, la planificación de **horarios conciliadores** y que permitan la participación de todas las personas en los asuntos tanto de ámbito privado como comunitario.

## DOCUMENTO RESULTADO

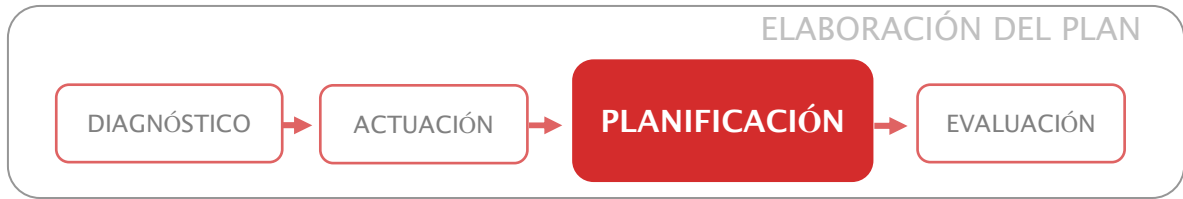
Con el objetivo de simplificar la documentación del PMIO, se sugiere utilizar una **“ficha planificación”** por cada una de las áreas tal y como muestra la imagen. Dicha ficha ha de resumir los **objetivos** del área en cuestión (tanto general como específicos), cada una de las **actuaciones a realizar, las personas responsables y los indicadores**.

Por otra parte, se recomienda destinar **campos de la propia ficha a la evaluación** de las actuaciones, de este modo, toda la información quedaría **recopilada y centralizada** en el **mismo documento**, facilitando así la **gestión de la documentación**. Esta ficha evolucionará según la implementación del PMIO gracias a la anotación de la evaluación.

El documento resultado de cada una de las áreas de trabajo será una ficha: **FICHA PLANIFICACIÓN** por cada área con los campos que se muestran a continuación, dónde en este momento tan solo se ha de rellenar la parte correspondiente a Actuaciones, parte sobre evaluación se cumplimentará una vez implementadas).

The form is titled "FICHA DE PLANIFICACIÓN ACCIÓN" and is divided into two main vertical sections: "Correspondiente a Actuaciones" (left, red background) and "Evaluación" (right, pink background). The form contains the following fields:

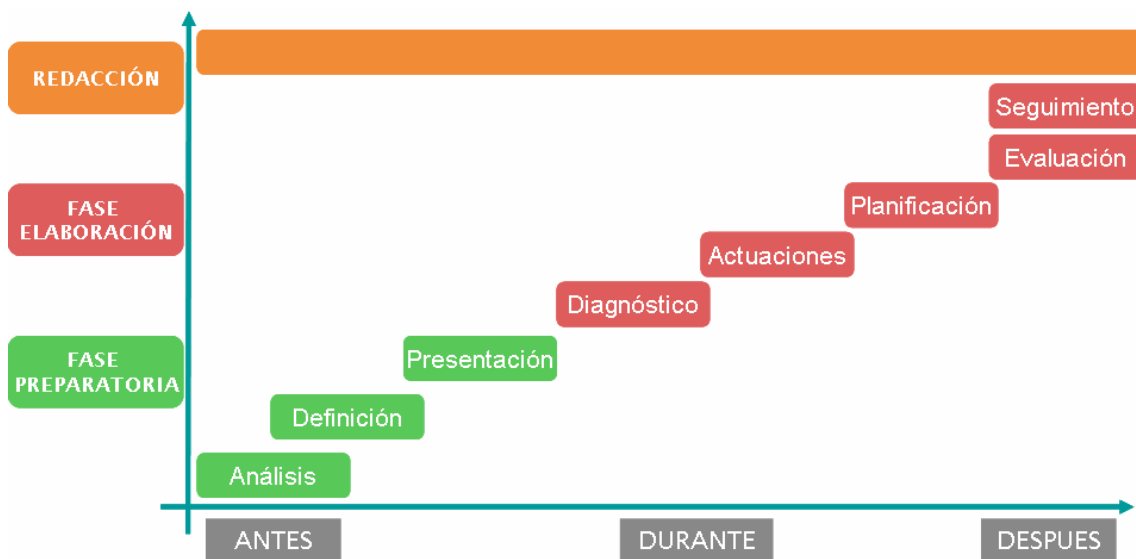
- OBJETIVO** (General objective)
- OBJETIVO ESPECÍFICO** (Specific objective)
- ÁREA** (Area)
- ACCIÓN** (Action)
- ACTIVIDADES** (Activities)
- DESCRIPCIÓN** (Description)
- PERSONAS DESTINATARIAS** (Beneficiaries)
- RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN y EVALUACIÓN** (Responsible for execution and evaluation)
- ÁREA RESPONSABLE** (Responsible area)
- PERSONA(S) RESPONSABLE(S)** (Responsible person(s))
- ÁREAS COLABORADORAS** (Collaborating areas)
- PERSONAS COLABORADORAS** (Collaborating persons)
- PERIODO DE EJECUCIÓN** (Execution period)
- PRE SUPUESTO PREVISTO** (Forecasted budget)
- PRE SUPUESTO REAL** (Real budget)
- INDICADORES** (Indicators)
- RESULTADOS ESPERADOS** (Expected results)
- RESULTADOS OBTENIDOS** (Obtained results)
- COMENTARIOS** (Comments)



## 2.3 LA PLANIFICACIÓN Y LA EJECUCIÓN

La duración del PMIO es el tiempo durante el cual estará vigente. Se recomienda una duración que oscile entre dos y cuatro años, con el fin de poder evaluar el impacto gradual.

Cada fase y etapa del plan tiene que ser planificada y el consistorio fijará el periodo de tiempo disponible para lograr realizar y aplicar el PMIO.



Para tener una planificación eficaz y eficiente, se sugiere tener establecida una lista de **PRIORIDADES**.

Estas prioridades resultan de un contraste entre el diagnóstico resultante y las prioridades del Municipio.

Se destacan 3 criterios generales para realizar la priorización:

- **Importancia del problema a resolver o de la necesidad a cubrir:** esta decisión es de la persona responsable de esa área en el Municipio.
- **Coherencia con las expectativas e intereses extraídos del diagnóstico con la población:** ésta es una propuesta que debe realizar el equipo técnico.
- **Viabilidad metodológica y de recursos** para llevar a cabo cada prioridad: esto también supone un análisis técnico.

Una vez está establecida la lista de prioridades, se obtiene una lista de las áreas en las cuales se van a centrar las actuaciones principales y en qué periodo (en el transcurso del año o a lo largo del año siguiente, etc.)

Siendo esto, se puede elaborar **PROGRAMAS OPERATIVOS ANUALES** y si es posible en el último trimestre del ejercicio anterior. Estos contendrán:

- Los **planes de trabajo de cada área** o entidad responsable por actividades, con:
  - situación de partida
  - resultados esperados
  - actividades a realizar
  - personas y entidades implicadas
  - indicadores
  - calendario
  - presupuesto
- un **presupuesto global** para cada programa operativo.



Las actuaciones del PMIO pueden ser planificadas por fases, cuya activación sea progresiva o bien pueden activarse de manera simultánea, realizándose todas en paralelo.

Otra opción es llevar a cabo una planificación semestral, tal y como se muestra en la siguiente tabla resumen:

<b>EJEMPLO DE PLANIFICACIÓN EN FASES</b>		
1ª fase	1er semestre 2010	<b>Área de sensibilización</b> <b>Área de participación, cooperación y asociacionismo</b>
2ª fase	2º semestre 2010	<b>Área de familia, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, reparto de responsabilidades</b>
3ª fase	1er semestre 2011	<b>Área de formación, empleo y economía</b>
4ª fase	2º semestre 2011	<b>Área de servicios sociales, prevención y eliminación de la violencia, e inclusión social</b>
5ª fase	1er semestre 2012	<b>Área de promoción de la salud, bienestar y calidad de vida</b> <b>Área de medio ambiente y urbanismo</b>
6ª fase	2º semestre 2012	<b>Área de cultura, educación, medios de comunicación, ocio y deporte</b>

La página siguiente presenta un ejemplo de cronograma obtenido tras la definición de las prioridades y de los periodos de actuación. En este tipo de cronograma, es también conveniente señalar el presupuesto correspondiente a cada objetivo.

Una vez se apruebe el PMIO y se ponga en marcha su ejecución es momento de pasar de las ideas a la realidad.

A lo largo de la ejecución se efectuará un **SEGUIMIENTO**.

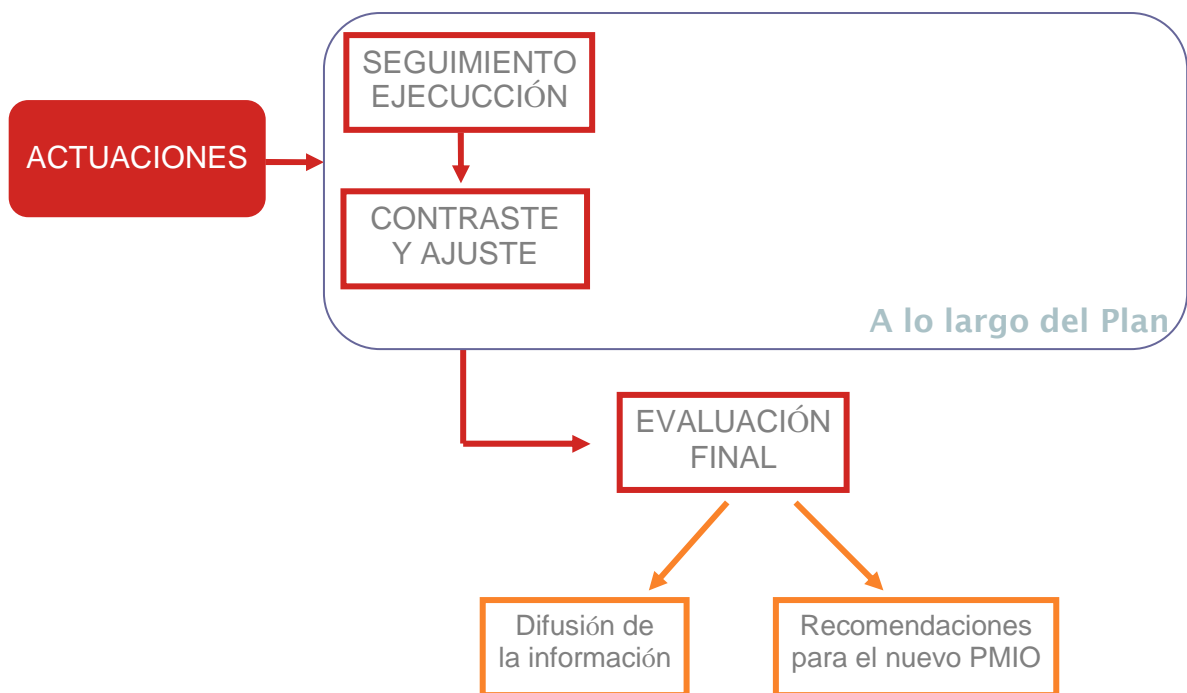
**CRONOGRAMA:** se podrían variar los colores para recalcar los objetivos con prioridad diferente. Por ejemplo: alta ■, media ■, baja ■

OBJETIVOS		2009					2010					2011							
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	...	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	...	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	...
AREA 1	Obj. 1.1																		
	Obj. 1.2																		
	Obj. 1.3																		
	Obj. 1.4																		
	Obj. 1.5																		
	Obj. 1.6																		
AREA 2	Obj. 2.1																		
	Obj. 2.2																		
	Obj. 2.3																		
	Obj. 2.4																		
	Obj. 2.5																		
	Obj. 2.6																		
AREA 3	Obj. 3.1																		
	Obj. 3.2																		
	Obj. 3.3																		
	Obj. 3.4																		
	Obj. 3.5																		
	Obj. 3.6																		
AREA 4	Obj. 4.1																		
	Obj. 4.2																		
	Obj. 4.3																		
	Obj. 4.4																		
	Obj. 4.5																		
	Obj. 4.6																		



## 2.4 EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

Una vez se ponen en marcha las actuaciones, se da comienzo a las etapas de seguimiento y evaluación.



Hay que tener claro la importancia de cada punto, y en qué momento del PMIO se realiza:

- **el seguimiento:** se hace continuamente para asegurar la buena realización del plan, por ejemplo cada 3 meses, según las actuaciones previstas.
- **las evaluaciones intermedias:** se hacen ocasionalmente para medir el grado de implantación del PMIO y comprobar que se logran objetivos, proponer cambios y mejoras a realizar, por ejemplo cada 6 meses.
- **la evaluación final:** se realiza al final del PMIO para estimar su impacto real.

## FICHA RESUMEN DE CÓMO HACER LA EVALUACIÓN:

	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN INTERMEDIARIA	EVALUACIÓN FINAL
<b>CUÁNDO</b> <i>¿Cuándo se realiza?</i>	Continuamente <i>- durante toda la duración del plan</i>	Ocasionalmente <i>- durante el plan, cada año o a mitad del plan</i>	Una vez <i>- al final del plan y/ o más tarde</i>
<b>QUÉ</b> <i>¿Qué se mide?</i>	La eficiencia <i>- Uso de las actividades, de los resultados, etc.</i>	La eficacia, pertinencia y el impacto real <i>- realización del Plan</i>	El impacto a largo plazo y la durabilidad <i>- realización del plan, sus logros, adaptación a los problemas, etc.</i>
<b>QUIÉN</b> <i>¿Quién se implica?</i>	El personal implicado en la realización del plan <i>- personal interno</i>	El personal del Ayuntamiento y personas exteriores	Personal implicado o auditores exteriores
<b>FUENTES</b> <i>Fuentes de información usadas</i>	Documentos internos <i>- informes (mensuales o trimestrales) de cada área, acta de reuniones, etc.</i>	Documentos internos y externos <i>- estudios, informes, etc.</i>	Documentos internos y externos <i>- estudios, estadísticas, informes de evaluación, etc.</i>
<b>PARA QUIÉN</b> <i>¿Quién va a usar los resultados?</i>	Los responsables del PMIO	Los responsables, el personal, las asociaciones de mujeres, etc.	Los responsables, el personal, las asociaciones de mujeres, la población
<b>PARA QUÉ</b> <i>¿A qué contribuyen los resultados?</i>	Para mejorar y modificar si hace falta.	Para aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias	Para tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

## EL SEGUIMIENTO

El seguimiento es un proceso que comprende la recolección y el análisis de datos para comprobar que el PMIO cumpla los objetivos que se han propuesto y - lo que es más importante - que responda a las necesidades de la ciudadanía.

**El seguimiento lo llevará a cabo la Comisión de Seguimiento, puede empezar en cualquier fase del plan.** Lo mejor es que se inicie al principio con las primeras actuaciones y continúe hasta la terminación de éstas. Pero, si un PMIO que ya está en curso no tiene sistema de seguimiento, siempre es factible y aconsejable empezarlo.

Es interesante involucrar a la **Comisión Transversal** (en el caso de existir) e informar sobre la marcha del seguimiento a todo el Consistorio, por lo menos semestralmente, e invitar a las sesiones de seguimiento al **Consejo de Participación de la Mujer**.

Para el seguimiento hay que:

- Perseguir y revisar la evolución del PMIO
- Medir y evaluar los indicadores
- Adaptar y mejorar si es el caso

## LA EVALUACIÓN

Evaluar es valorar, construir conocimientos, saber interpretar un dato para obtener información que permita establecer visiones no simplificadas de la realidad. Evaluar es también emitir juicios de valor en lugar de opiniones. Los juicios de valor se establecen a partir de la construcción de indicadores de pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y duración, entre otros, y su posterior interpretación.

En definitiva se trata de evaluar los cambios que se producen en el Municipio, una vez se inicien las actuaciones previstas en el PMIO, y medir el avance hacia la equidad entre hombres y mujeres. Esta evaluación persigue **mejorar la acción municipal** en pro de la Igualdad, motivo por el cual, en los últimos años, se ha convertido en uno de los conceptos claves en el proceso de modernización de la Administración.

El objetivo de una evaluación es **medir el impacto de las actuaciones** mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria. La consideración sobre la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste) permite determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Una de las herramientas fundamentales para la práctica evaluadora consiste en la elaboración y posterior utilización de indicadores diseñados para recoger los principales aspectos que visibilicen el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos.

Los resultados de esta evaluación permitirán valorar su impacto en el Municipio, comprobar si se han producido cambios en las relaciones entre mujeres y hombres e identificar **oportunidades de mejora** en el desarrollo de actuaciones futuras. En definitiva, como resultado se conseguirá informar y controlar los procesos de seguimiento del PMIO. Además se tendrán que conocer los procesos de ejecución de los compromisos adquiridos, para corregir posibles desajustes. Todo ello permitirá recoger y planificar sugerencias de actuación. Y elaborar **un programa anual de trabajo**.

### - PREPARACIÓN

- Definir el procedimiento de evaluación y las personas que la van a realizar. Es posible que se busque personas expertas en evaluación para colaborar en la evaluación.
- Identificar información clave entre personal municipal (ADL o Agentes de Igualdad) y en el tejido asociativo del Municipio.
- Para cada acción puesta en marcha, completar el apartado de la ficha actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia, eficiencia.
- Presentar y validar la metodología de evaluación a las personas responsables del PMIO.
- Obtener la información y los materiales necesarios para llevar acabo la evaluación.

- En relación al calendario, es necesario establecer las citas para la realización de las entrevistas, a personas beneficiarias, al personal técnico que ha desarrollado las actuaciones, etc. Estas personas nos permitirán actualizar la información cuantitativa y recoger la opinión cualitativa de cada una de las áreas municipales del trabajo realizado.

### **- REDACCIÓN**

---

- Redactar un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.
- Preparar la presentación de los resultados de la evaluación al Pleno del Ayuntamiento así como a la Comisión Transversal y al Consejo de la Mujer (si existiese) La Comisión encargada de presentarla es la Comisión Seguimiento Técnico del PMIO.
- Presentar y validar los resultados de la evaluación, realizando sesiones de presentación, a ser posible en el Pleno del Ayuntamiento.
- Elaborar una síntesis de los resultados de la evaluación en una presentación Power Point

### **- DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN**

---

Se recomienda no sólo difundir los resultados al personal del Municipio, sino también a la ciudadanía.

Propuestas de difusión de la información:

- Publicación de un boletín al personal del Ayuntamiento
- Redacción de informes anuales publicados en la Web y disponibles para todas las personas que acceden a través de la Web del Ayuntamiento.
- Folletos y dípticos
- Jornadas de presentación de resultados

### **- RECOMENDACIÓN PARA FUTUROS PLANES**

---

**De los errores  
se aprende**

Con los resultados de la evaluación final, se puede observar dónde han sido efectivas las actuaciones y dónde se percibe el cambio hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

También se destacan las áreas donde no se observan evolución en los indicadores, y donde habrá que mejorar las actuaciones.

## FICHA DE EVALUACIÓN

Tal y como se ha comentado en el apartado de diseño de las actuaciones, se recomienda utilizar la misma “ficha planificación” para la evaluación de las actuaciones.

Por tanto, se retomará dicha ficha y se cumplimentará el campo “resultados obtenidos” añadiendo los comentarios pertinentes. Esta ficha representa el documento resultado de la evaluación de las actuaciones del PMIO.

Correspondiente a Actuaciones

FICHA DE PLANIFICACIÓN ACCIÓN			
OBJETIVO		ÁREA	
OBJETIVO ESPECÍFICO			
ACCIÓN			
ACTIVIDADES			
DESCRIPCIÓN			
PERSONAS DESTINATARIAS			
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN			
ÁREA RESPONSABLE	PERSONA(S) RESPONSABLE(S)	ÁREAS COLABORADORAS	PERSONAS COLABORADORAS
PERIODO DE EJECUCIÓN	PRESUPUESTO PREVISTO		PRESUPUESTO REAL
INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS	
COMENTARIOS			

Evaluación

En el apartado de Comentarios, se propone que los responsables profundicen en los resultados del PMIO a través de unas valoraciones generales sobre cinco aspectos:

**FICHA DE PLANIFICACIÓN ACCIÓN**

OBJETIVO		ÁREA	
OBJETIVO ESPECÍFICO			
ACCIÓN			
ACTIVIDADES			
DESCRIPCIÓN			
PERSONAS DESTINATARIAS			
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN			
ÁREA RESPONSABLE	PERSONA(S) RESPONSABLE(S)	ÁREAS COLABORADORAS	PERSONAS COLABORADORAS
PERÍODO DE EJECUCIÓN		PRESUUESTO PREVISTO	PRESUUESTO REAL
INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS	
COMENTARIOS			

**Correspondiente a Actuaciones** (columna izquierda)

**Evaluación** (columna derecha)

- **Pertinencia:** ¿Esta actuación engloba unas tareas que responden a las necesidades identificadas? ¿Qué actuaciones fueron más pertinentes para conseguir el objetivo?
- **Eficiencia:** ¿Se han dispuesto y hecho uso de todos los recursos disponibles necesarios? ¿Se necesitan más recursos? ¿Se ha destinado más recursos de los necesarios? ¿Qué acción ha resultado más eficiente en esta actuación?
- **Eficacia:** ¿Con esta actuación y las tareas desarrolladas, se han conseguido todos los resultados? ¿Se han alcanzado los logros esperados?
- **Impacto:** ¿Esta actuación cumple el objetivo estratégico para el que fue diseñada? ¿Se observan cambios reales? ¿Cómo se puede incrementar el impacto? ¿Qué mejoras se deberían proponer?
- **Duración:** Esta actuación, ¿ha durado lo suficiente, o debería durar más?

*Es interesante recoger si es posible, en la evaluación la valoración sobre si gracias a estas actuaciones ha servido para conseguir cambiar las mentalidades de las personas del Municipio.*

# 3

## REDACCIÓN Y COMUNICACIÓN



## REDACCIÓN Y COMUNICACIÓN

Elementos a tener en cuenta para la redacción y comunicación a lo largo de todo el desarrollo y realización del PMIO:

- Tener a las personas encargadas: informadas, motivadas e implicadas.
- Redactar de manera clara y sintética para que sirva para los futuros PMIO.
- Proyectar una actitud de información y de debate permanente entre todas las instancias dentro y fuera del consistorio en materia de igualdad.
- Diseñar un índice para la realización de todos los documentos de base que compondrán el PMIO

A la hora de implantar un PMIO, es recomendable crear las condiciones oportunas dentro de la Administración local, para que se realice de la mejor manera posible.

En este sentido, la **sensibilización y formación** del personal del Ayuntamiento en cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres es fundamental para, de este modo, lograr introducirla en el sistema de gestión estratégica.

Ejemplo de Índice de un PMIO:

INTRODUCCIÓN.....	1
Compromiso Institucional.....	1
Estructura de la guía.....	2
FASE PREPARATORIA:.....	5
Análisis de la situación.....	5
Arranque y puesta en Marcha.....	8
Recursos necesarios.....	9
DIAGNÓSTICO.....	12
Recopilación de la información.....	12
Estudios.....	14
Análisis DAFO.....	15
Conclusiones.....	16
ACTUACIONES.....	20
PLANIFICACIÓN.....	22
EVALUACIÓN.....	23
COMUNICACIÓN.....	25

## CHECKLIST ORIENTATIVO

SI /NO	CONDICIONES PREVIAS PARA INICIAR EL DISEÑO DEL PMIO
	¿Se ha formalizado el <b>Compromiso de diseñar un Plan Municipal</b> de Igualdad de Oportunidades por parte del Ayuntamiento, como un objetivo prioritario?
	¿Nace este PMIO con el objetivo de elevar la participación activa y consulta popular de la ciudadanía del Municipio, así como garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad?
	¿Se tiene voluntad real de adecuar los <b>procedimientos de actuación municipal</b> para que se respete la igualdad de oportunidades conforme al principio rector de la transversalidad en todas sus áreas?
	¿Hay un equipo responsable del PMIO? Se ha buscado un asesoramiento externo. ¿Existe una Delegación de Mujer o Concejalía de Mujer?
	¿Se ha creado la <b>Comisión Estratégica</b> que engloba a un equipo <b>Transversal de Igualdad de Oportunidades</b> como una <b>estructura específica responsable para aprobar el diseño del PMIO, debatir los temas propuestos, priorizar, nombrar al equipo responsable y velar para que el PMIO integre la participación política y técnica</b> en todas las áreas municipales?
	¿Se ha creado una <b>Comisión Ejecutiva</b> liderada por la <b>Delegación de la Mujer del Ayuntamiento</b> ? ¿Que se encargará de diseñar la concreción de las actuaciones, las áreas responsables y proponer los indicadores y presupuestos para cada objetivo específico?
	Se ha creado una <b>Comisión de Seguimiento</b> encargada de proponer las mejoras, modificaciones ante imprevistos, así como elevar al Pleno las propuestas del <b>Consejo de Participación de la Mujer</b> ?
	Va a participar un equipo permanente de la <b>Delegación de la Mujer</b> que va a coordinar la <b>Comisión Transversal de Igualdad de Oportunidades</b>
	La Delegación de la Mujer va a dotarse del apoyo específico y técnico de todos los programas de actuación elaborados por todas las áreas municipales
	¿Existe o se va a crear un <b>Consejo de Participación de la Mujer</b> para que participe en la coordinación, diseño, seguimiento del PMIO, recogiendo la voz de asociaciones y entidades institucionales?
	Se van a destinar <b>recursos suficientes</b> para crear los instrumentos necesarios diseñados en plan así como la recogida de información municipal (desagregados por sexo con otras variables como empleo, edad, etc?)
	¿Se va a diseñar un sistema de <b>evaluación del impacto</b> del PMIO a través del tiempo? ¿Quiénes van a realizar la evaluación y cuál será su metodología?
	¿Se va a difundir el PMIO, la legitimidad del equipo de trabajo respaldado por la Junta de Gobierno para que <b>todas las áreas de intervención municipal colaboren</b> en el diseño del PMIO?

## DECÁLOGO PARA LA CORRECTA IMPLEMENTACIÓN DEL PMIO

*“El éxito está compuesto por un 90% de esfuerzo un 5% de talento y un 5% de originalidad”.*

1. **Contar con un presupuesto para llevar a cabo acciones**
2. **Establecer objetivos concretos y operativos**
3. **Incorporar propuestas provenientes de asociaciones y organizaciones ciudadanas e instituciones con el fin de asegurar la implantación real.**
4. **Acciones de sensibilización para promover el cambio**  
*“El principal obstáculo para el cambio, casi siempre está dentro de nosotros mismos”*
5. **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: servicios de apoyo, talleres.**
6. **Las organizaciones/empresas deben comprometerse públicamente con el respeto y el fomento de la igualdad de oportunidades.**
7. **El cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de igualdad de oportunidades debe ser el punto de partida para el desarrollo de políticas específicas en este ámbito**
8. **Fijar el tiempo, duración y plazos en que deberán terminarse los objetivos y también pensar en los obstáculos que pueden impedir a alcanzar los objetivos.**
9. **Organizar una Asistencia para llevar a cabo el trabajo. (Formarla con cursos sobre la igualdad.) ¿Quiénes deben de ayudarlo? ¿Qué contactos?, ¿Está definido lo que ellas van a hacer? ¿Qué va a significar para ellos ayudarlo en este proyecto?**
10. **Contar con una buena campaña de publicidad (carteles, periódicos, TV, bandos, etc...)**



---

# ANEXO

---



## INDICADORES POSIBLES PARA EL DIAGNÓSTICO

Indicador	¿Qué indica?	Disponible en
<b>POBLACIÓN</b>		
<b>Distribución de la población por barrio y sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite tener una visión de su Municipio destacando la <b>proporción de mujeres y hombres y su ubicación por barrios</b> para proponer distintas actuaciones por barrios</li> </ul>	Padrón Municipal <a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a> <input type="checkbox"/>
<b>Distribución de la población por sexo y edad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ver en qué franja de edad está el mayor peso femenino.</li> <li>En función del resultado las actuaciones son distintas, por lo que ante una actuación común a varias áreas, se pondrá en marcha en la más adecuada.</li> </ul>	Padrón Municipal <a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a> <input type="checkbox"/>
<b>Índices de juventud y envejecimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Índice de Juventud, es el porcentaje de población de 0 a 15 años sobre la población total</li> <li>El Índice de Envejecimiento, es el porcentaje de población mayor de 65 años sobre la población total, destacar en qué franja de edad está el mayor peso femenino.</li> <li>En función del tamaño del Municipio, se realizaría un cómputo global, sin diferenciar por barrios</li> </ul>	Padrón Municipal <a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a> <input type="checkbox"/>
<b>Número de familias y tamaño de las mismas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da información sobre el <b>número de mujeres viviendo solas con sus niños</b>, etc. y permitirá actuar en consecuencia.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>En alquiler</li> <li>En casa propia</li> </ul> </li> </ul>	- MVIV <a href="http://www.mviv.es/es/index.php?option=com_content&amp;task=blogcategory&amp;id=73&amp;Itemid=448">http://www.mviv.es/es/index.php?option=com_content&amp;task=blogcategory&amp;id=73&amp;Itemid=448</a> <input type="checkbox"/>
<b>EMPLEO</b>		
<b>Población según el sexo y la relación con la actividad económica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite conocer la <b>proporción entre el nivel de empleos</b> femeninos y masculinos en el Municipio, y a su vez, en que sector se da la mayor tasa de empleo femenino</li> <li>Esto evidenciará la existencia de desigualdad en cuanto a tipo de empleo, grado de responsabilidad del mismo etc.</li> </ul>	- IVE - <a href="http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm">http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm</a> <input type="checkbox"/>
<b>a. Población activa</b>		
<b>Evolución de la tasa de actividad según el sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consiste en el <b>cociente entre la población activa y la población mayor de 16 años</b>. Observar la evolución de la tasa de actividad femenina en los últimos</li> </ul>	<a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a> <input type="checkbox"/>

Indicador	¿Qué indica?	Disponible en
	años (comparando la evolución en la ciudad del Municipio y en la comunidad), y su evaluación luego el plan de Igualdad.	
<b>Evolución de la población activa por edad y sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite observar la <b>evolución del empleo en ambos sexos</b>, destacando en qué franja de edad se encuentra el mayor porcentaje de mujeres/hombres anterior y posterior, por ejemplo entre 1998 y 2008.</li> </ul>	<p>- <b>SERVEF</b> –</p> <p><a href="http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/estadisticascontratacionciudadano">http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/estadisticascontratacionciudadano</a></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<b>Nivel de titulación de la población activa mayor de 16 años</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Composición de la población activa</b></li> <li>• Comparar los niveles de estudios entre ambos sexos</li> </ul>	<p><input type="checkbox"/></p>
<b>b. Población inactiva</b>		
<b>Distribución de la población inactiva por su relación con la actividad según sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evidencia el tipo de inactividad entre hombres y mujeres.</b></li> <li>• Por ejemplo: Si hay una mayoría de mujeres en la clase “ocupados/as en actividad no laboral” sería interesante sensibilizar a la población ante un reparto igual de las tareas, formar y difundir nuevas imágenes.</li> <li>• Si se da un escaso número de mujeres buscando trabajo, sería interesante formar y sensibilizar sobre las posibilidades de encontrar trabajo en cargos de responsabilidad, así como también en trabajos considerados tradicionalmente masculinos</li> </ul>	<p>- <b>IVE</b> –</p> <p><a href="http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm">http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm</a></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<b>Distribución de la población inactiva por el nivel de formación, según sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaca la <b>diferencia entre niveles de estudios de mujeres y hombres</b>. Se ha de contrastar con los indicadores de población activa. (población estudiante, dedicada a tareas del hogar y cuidado de personas)</li> </ul>	<p>- <b>IVE</b> –</p> <p><a href="http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm">http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm</a></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<b>c. Población ocupada</b>		
<b>Evolución de la tasa de ocupación según el sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consiste en el <b>cociente entre la población ocupada y la población mayor de 16 años</b>, expresado en porcentaje.</li> <li>• Evolución de la tasa de ocupación de mujeres y hombres y cual presenta la evolución más importante, etc.</li> </ul>	<p><a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<b>Población ocupada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este dato muestra la <b>ocupación de los</b></li> </ul>	<p>- <b>IVE</b> –</p>

Indicador	¿Qué indica?	Disponible en
de 16 a 64 años según situación profesional y sexo	puestos laborales más altos	<a href="http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm">http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm</a> <input type="checkbox"/>
Población de 16 a 64 años ocupada según sector económico y sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proporciona la <b>distribución de personas ocupadas por sectores económicos</b>, y de ese modo, observar si hay terciarización de los sectores productivos.</li> <li>Permite conocer si una mayoría de la población ocupada se concentra en un sector en particular</li> </ul>	- IVE – <a href="http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm">http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm</a> <input type="checkbox"/>
Contratos de trabajo según duración de contrato y sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muestra las <b>formas de contratación</b> (indefinido, temporal, convertidos en indefinidos) por sexo.</li> </ul>	<a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a> <input type="checkbox"/>
Tipos de contrato por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite una aproximación a las <b>diferencias en las formas de contratación</b>, y verificar se agravan o no según el tipo de contrato realizado</li> </ul>	<a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a> <input type="checkbox"/>
Personas contratadas por nivel académico y sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evidencia las <b>diferencias en la contratación</b> ante mismo nivel formativo.</li> </ul>	- IVE – <a href="http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm">http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm</a> <input type="checkbox"/>
Personas contratadas por nivel académico, sexo y edad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se constata que a medida que avanzamos en la pirámide de edad las diferencias entre los niveles de estudios de mujeres y hombres se atenúan o incluso desaparecen</li> </ul>	- IVE – <a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a> <input type="checkbox"/>
<b>d. Población desempleada</b>		
Evolución de la tasa de paro según el sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consiste en el <b>cociente entre la población parada y la población activa</b> expresado en porcentaje.</li> </ul>	- SERVEF – <a href="http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/EstadisticasSispe">http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/EstadisticasSispe</a> - OFICINA ESTADÍSTICA VLC- <a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a> <input type="checkbox"/>
Paro registrado según sexo y edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muestra los <b>tramos de edad con mayor índice de paro</b> tanto para mujeres como para hombres.</li> </ul>	- IVE – <a href="http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm">http://www.ive.es/portal/page/portal/IVE_PEGV/CONTENTS/epa/ini_cas.htm</a> <input type="checkbox"/>
Población	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicará el <b>perfil de la persona</b></li> </ul>	<a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a>

Indicador	¿Qué indica?	Disponible en
<b>desempleada por su relación con la actividad, tiempo en paro y experiencia laboral, según sexo</b>	<p><b>desempleada</b> y ver si presenta características diferentes en función del sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Porcentaje de mujeres y de hombres buscando su primer empleo.</b> Así se puede comparar quien cuenta con mayor experiencia previa. Observar si existen situaciones equilibradas entre el paro de corta duración y el de más largo.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Población desempleada por el tiempo de paro según sexo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostrará el tipo de jornada de trabajo elegida y el ámbito territorial en el que quiere trabajar la persona demandante</li> </ul>	<p><a href="http://www.valencia.es/estadistica">http://www.valencia.es/estadistica</a></p> <input type="checkbox"/>
<b>e. Programas de empleo</b> <input type="checkbox"/>		
<b>Personas beneficiarias de programas para la creación de empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Permite analizar sus impactos y el perfil de las personas usuarias de este programa</b> (porcentaje de participación, edad y nivel de estudio de los participantes)</li> </ul>	<p>En las Cámaras de Comercio, CEEIS, escuelas de negocios,</p> <input type="checkbox"/>
<b>EDUCACIÓN</b>		
<b>Alumnado por edad, sexo y titularidad de centro en el que estudia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mostrará los estudios cursados por mujeres y hombres,</b> así como los accesos a diferentes centros</li> </ul>	<p>UNIVERSIDAD</p> <p><a href="http://www.uv.es/sap/v/docs/reculls.htm">http://www.uv.es/sap/v/docs/reculls.htm</a></p> <input type="checkbox"/>
<b>Alumnado de Enseñanza Secundaria por sexo. curso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Señalará el absentismo o abandono escolar</b> propio de un sexo.</li> </ul>	<p>En cada Colegio del Municipio</p> <input type="checkbox"/>
<b>Nª becas, perfil</b>		<p><a href="http://www.map.es">www.map.es</a></p> <input type="checkbox"/>
<b>CULTURA</b>		
<b>Frecuencia de utilización de Bibliotecas de la población por edad y sexo.</b>	<p>Muestra el perfil de la/del usuaria/o</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantifica el uso diferenciado de los espacios y servicios públicos.</li> </ul>	<p>En la Biblioteca municipal se lleva el registro de las personas usuarias</p> <input type="checkbox"/>
<b>Frecuencia de visitas a Museos de la población por edad y sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del visitante</li> </ul>	<p>Ejemplo de estudio :</p> <p><a href="http://www.map.es/publicaciones/Agencia_estatal_de_evaluacion_de_las_politicas_publicas/monografias/parrafo/0111/text_es_files/file0/E08-2007.pdf">http://www.map.es/publicaciones/Agencia_estatal_de_evaluacion_de_las_politicas_publicas/monografias/parrafo/0111/text_es_files/file0/E08-2007.pdf</a></p> <p><a href="http://www.map.es">www.map.es</a></p>

Indicador	¿Qué indica?	Disponible en
		<p>Es posible solicitarlo a los museos directamente.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Frecuencia de utilización de Polideportivos por la población por edad y sexo-</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los grupos con mayor y menor índice de uso.</li> <li>• El impacto de los programas deportivos, y contrastar los resultados con la frecuencia de utilización de centros deportivos para ver la evolución</li> </ul>	<p>Fundación de deporte del Municipio en Valencia:</p> <p><a href="http://www.deportevalencia.com/info/publicacionesDetalle.asp?id=54">http://www.deportevalencia.com/info/publicacionesDetalle.asp?id=54</a></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<b>VIOLENCIA</b>		
<p><b>Denuncias por malos tratos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nivel de denuncias</b></li> </ul>	<p><a href="http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/600B971DB57C7DB2C1257404002DF1C4/\$FILE/93474037.pdf?OpenElement&amp;=lang=1">http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/600B971DB57C7DB2C1257404002DF1C4/\$FILE/93474037.pdf?OpenElement&amp;=lang=1</a></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Edad de las personas que denuncian violación o agresión sexual</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edad de las agredidas denunciante</b></li> </ul>	<p><a href="http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/15FE4A16952C301FC1257404002E2B5A/\$FILE/95436136.pdf?OpenElement&amp;=lang=1">http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/15FE4A16952C301FC1257404002E2B5A/\$FILE/95436136.pdf?OpenElement&amp;=lang=1</a></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Mujeres atendidas víctimas de violencias en los Módulos Psicosociales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de mujeres víctimas de violencia</b> atendidas tanto en el Servicio de la Mujer del Ayuntamiento como en los módulos psicosociales.</li> </ul>	<p><a href="http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/15FE4A16952C301FC1257404002E2B5A/\$FILE/95436136.pdf?OpenElement&amp;=lang=1">http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/15FE4A16952C301FC1257404002E2B5A/\$FILE/95436136.pdf?OpenElement&amp;=lang=1</a></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<b>TRANSPORTES</b>		
<p><b>Porcentaje de utilización de métodos de transporte en el Municipio</b></p> <p><b>Utilización del transporte público (por sexo y edad)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indicará el tipo y características de movilidad personal</b> y el tipo de transporte utilizado en sus trayectos.</li> <li>• Las diferencias entre mujeres y hombres en este sentido se repiten en todos los contextos aunque sólo muy recientemente se ha considerado su investigación.</li> <li>• Es por tanto necesaria la realización de estudios pormenorizados que permitan comprender las distintas necesidades de mujeres y hombres en este sentido para tenerlas en cuenta en la planificación de nuevos programas públicos</li> </ul>	<p>Solicitar la información a las Compañías de transportes público, autobuses del Municipio</p> <p><input type="checkbox"/></p>

## BIBLIOGRAFIA

Esta guía ha sido inspirada en las medidas que se contemplan en los distintos planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus versiones iniciales y posteriores, publicadas en las páginas web de:

- El Ayuntamiento de Madrid:  
***II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009***
- El Ayuntamiento de Barcelona:  
***Guía de criterios éticos para la igualdad de oportunidades***
- El Ayuntamiento de Valencia:  
***Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres – Plan MIO***
- El Ayuntamiento de León:  
***III Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres, 2008-2010***
- El Ayuntamiento de Salamanca  
***II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la provincia de Salamanca 2006-2010***
- El Ayuntamiento de Segovia:  
***II Plan municipal de igualdad de oportunidades 2008-2011***
- El Ayuntamiento de Sevilla:  
***II Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres***
- El Ayuntamiento de La Línea de la Concepción:  
***II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción***
- El Ayuntamiento de Bilbao:  
***I, II y III Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2009-2012***
- El Ayuntamiento de Getxo:  
  
***II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del municipio de Getxo 2006-2009***
- El Ayuntamiento de Portugalete:  
***I Plan de igualdad de oportunidades***
- El Ayuntamiento de Santander:  
***II Plan de igualdad de oportunidades del Ayuntamiento de Santander 2006-2010***
- El Ayuntamiento de Gandia:  
***Plan de igualdad de oportunidades***

