

Coordinador del Ayuntamiento de Càrcer:

Vicente Alegre Bono. Agente de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Càrcer.

Coordinadora de INVESocial:

Maribel Abril Bernal. Enlace de INVESocial con el Ayuntamiento de Càrcer. Agente de Igualdad y experta en prevención de la Violencia de Género en INVESocial.

Equipo colaborador:

Rosa María Serrano Lloret. (Gestora Cultural). Enlace del Ayuntamiento con INVESocial.

Soraya Molina Venancio. Tramitadora de datos de INVESocial.

Montserrat Tomás Botella. Psicóloga y analista de datos en INVESocial.

Financiado por:

El Ayuntamiento de Càrcer.

Colaboraciones y agradecimientos.

Especial agradecimiento al personal del Ayuntamiento de Càrcer y, en general, a todas aquellas personas que han colaborado en la elaboración de este documento (asociaciones, instituciones y ciudadanía).

PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CÀRCER



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	3
2.1. Marco jurídico internacional y comunitario	3
2.2. Marco jurídico estatal	5
2.3. Marco jurídico autonómico	7
3. PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES	8
4. COMISIÓN DE IGUALDAD	9
5. DIAGNÓSTICO. CONCLUSIONES.	10
6. PLAN DE ACCIÓN	14
6.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	14
6.1.1. Área de empoderamiento	15
6.1.2. Área de corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo	27
6.1.3. Área de cultura, educación y tiempo libre	32
6.1.4. Área de medios de comunicación y uso no sexista del lenguaje	38
6.1.5. Área de salud e inclusión social	42
6.1.6. Área de prevención y eliminación de la violencia de género	47
6.1.7. Área de medio ambiente, urbanismo y entorno público	51
6.2. ACCIONES PREVISTAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN	55
7. CRONOGRAMA	58
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	63
8.1. Indicadores.....	63
8.2. Evaluación.....	64
8.3. Seguimiento.....	65
GLOSARIO	66
ANEXO 1	69
ANEXO 2	70

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Càrcer, es el reflejo del claro compromiso del Ayuntamiento para la obtención de una sociedad más igualitaria. El documento que a continuación se presenta nace con la idea de atacar todo tipo de discriminación y desigualdad de género, producida tanto a nivel estructural como por la adopción de determinados patrones de interpretación de la realidad social.

La iniciativa para la elaboración del Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres de Càrcer, obedece al compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo, mediante el fomento de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real tal y como establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este Plan es una guía de actuación, una herramienta flexible para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el municipio de Càrcer. Su puesta en marcha requiere de la implicación tanto política como técnica, así como la realización de los cambios oportunos que posibiliten la transversalidad.

Se trata de un plan de trabajo, que debe darse a conocer a toda la población de Càrcer, creado tras el análisis, de manera integral, de la realidad de dicho municipio, por lo que las medidas expuestas en su plan de acción son la consecuencia directa del diagnóstico realizado previamente. Se ha elaborado mediante una metodología participativa, con la colaboración política, técnica y del tercer sector.

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años (2022-2025) desde su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, acto por el cual el gobierno local reafirma su compromiso con la puesta en marcha del Plan, siendo consciente de los recursos que conlleva (económicos y humanos) para su implementación.

La concejalía de igualdad asume un papel fundamental en el impulso, puesta en marcha y coordinación del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Càrcer, aunque la responsabilidad es compartida entre todas las concejalías.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

En las sociedades actuales, desarrolladas sobre los pilares de la democracia, se reconoce la igualdad de todas las personas ante la ley, pero el mero reconocimiento legal no implica que esta igualdad sea efectiva, por lo que es necesario llevar a cabo una serie de cambios sociales y estructurales que favorezcan dicha efectividad legal.

A pesar de los grandes avances legislativos, culturales, económicos y, en general, de todo tipo, producidos a partir de la segunda mitad del siglo XX, la desigualdad en el trato y el desvalor que sufren las mujeres son evidenciados a diario, lo que impide su pleno desarrollo en todos los ámbitos.

2.1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental, tanto en el ordenamiento jurídico internacional como para el comunitario, conformado como un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos.

La Carta de Naciones Unidas (1945) es el primer documento jurídico que reconoce la igualdad de todos los seres humanos, introduciendo concretamente la discriminación por motivos de género, lo que abrió el gran debate sobre los roles asignados a las mujeres durante siglos. Tras su promulgación, la elaboración de documentos e instrumentos jurídicos ha sido constante, lo que ha permitido el desarrollo de un amplio marco de acciones jurídicas internacionales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un referente en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, en su resolución 217 A (III), como el ideal común de todos los pueblos y naciones estableciendo, por primera vez, los derechos humanos que deben estar protegidos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, recoge en su artículo 1:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Y en su artículo 2 expresa que:

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...]”

El 7 de noviembre de 1967, la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII) proclama la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, la cual fue completada por la Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra la Mujeres de 18 de diciembre de 1979. En dicha Convención se recoge la definición de discriminación, se proponen medidas para eliminar la discriminación femenina y se pide a los Estados miembros el compromiso de que lleven a cabo una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Este documento es la herramienta mediante la cual se comienza a articular la lucha por la igualdad de género a nivel internacional y con ella, las Naciones Unidas recomendaron a los países incluir en sus agendas políticas la lucha contra la desigualdad de género.

La IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, redirige la atención de la “mujer” al concepto de “género”, reconociendo que solo a través de esta perspectiva y de su evolución pueden producirse los cambios que posibiliten la igualdad. La IV Conferencia Mundial Sobre La Mujeres supone uno de los grandes pasos hacia la lucha de la igualdad, estableciendo tres conceptos fundamentales: empoderamiento, mainstreaming o transversalidad y perspectiva de género. Conceptos que marcarán la nueva búsqueda para alcanzar la igualdad de género.

En el marco europeo, al igual que ocurre con el marco internacional, el reconocimiento de la igualdad legal entre hombres y mujeres es un hecho en el que queda pendiente la tarea de conseguir una realidad efectiva entre ambos. La legislación europea al respecto es amplia y trata principalmente de varias disposiciones del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea¹, ampliadas y encaminadas por diversas Directivas relacionadas con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mundo laboral.

La Unión Europea, desde sus orígenes en el Tratado de Roma (1957), establece el principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores para un mismo trabajo. El Tratado de Ámsterdam (1997) incluirá consideraciones explícitas acerca de la discriminación a la mujer, tanto por motivos sexuales como por otros. Las sucesivas reformas en todos los sectores, llevadas a cabo tras dicho Tratado, conllevaron que poco a poco se fuera consiguiendo una presencia más equitativa.

Desde el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, la Unión Europea ha adoptado una serie de Directivas para garantizar la igualdad de género, principalmente en el ámbito laboral: derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, retribuciones salariales, seguridad social y acceso a bienes y servicios. Así como Directivas relativas a la aplicación de medidas que promovieron las mejoras en seguridad y de la salud en el trabajo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Además de estas y otras Directivas, también se llevaron a cabo numerosas decisiones, recomendaciones, resoluciones, informes y reglamentos en materia de igualdad entre mujeres y hombres a nivel internacional.

¹ Los Tratados de Roma (1957) dieron origen a la Comunidad Económica Europea (CEE). La entrada en vigor del Tratado de Maastricht (1993) hizo que la Comunidad Económica Europea (CEE) se convirtiera en la Comunidad Europea (CE), ya no se trataba tan sólo de reflejar su carácter económico, estableciendo un marcado carácter político. El Tratado de Lisboa (2009) incorporó las instituciones de la CE al marco de la Unión Europea, sucediendo así a la Comunidad Europea.

2.2. MARCO JURÍDICO ESTATAL

Mientras tanto, en nuestro país, la igualdad entre mujeres y hombres se ha ido incorporando de manera paulatina a nuestra legislación a imagen de la Unión Europea. La igualdad es un principio básico en el ordenamiento jurídico español, pues se encuentra reconocida en la Constitución española.

En el artículo 1 de la Constitución Española se encuentra la primera referencia a la igualdad, estableciéndose como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico:

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

Así mismo, el artículo 9.2 de la Constitución española expone lo siguiente:

“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.”

Finalmente, el artículo 14 de la Constitución española recoge la igualdad ante la ley y la igualdad en la ley, detallándose de la siguiente manera:

“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por motivo de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, conlleva la modificación del capítulo I del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública. Esta Ley establece diversos puntos de actuación: reconocimiento de los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia, flexibilización del permiso de lactancia, introduce la reducción de la jornada o excedencia para atender a familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, facilita el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o su incorporación a la familia e introduce numerosas e importantes modificaciones en la regularización de los permisos de adopción y acogimiento, entre otras.

Como consecuencia de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) se promulga la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

Es fundamental el papel de la “Ley de Violencia de Género”, es decir, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, ya que la violencia de género evidencia una de las más claras manifestaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, por lo que con esta ley se pretende que las mujeres víctimas de violencia de género puedan poner fin a esta relación violenta y recuperar sus vidas. Esta Ley se promulga, según lo dispuesto en el Título Preliminar de esta, con tres claros objetivos:

- 1) Actuar contra la violencia sobre las mujeres.
- 2) Establecer medidas de protección integral.
- 3) Delimitar el ámbito de aplicación de esta Ley.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo es solucionar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de género, establece principios, reconoce derechos e implanta nuevas medidas para la erradicación de cualquier situación de desigualdad.

Respecto a los derechos de las personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales, no podemos olvidar: la Ley 13/2005, de 1 julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio y la ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora la rectificación registral relativa al sexo de las personas.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce importantes novedades que afectan tanto al régimen autónomo, como a empresas, y al personal público y privado. Recoge como sanción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos convenios colectivos.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación y luchar contra la misma.

2.3. MARCO JURÍDICO AUTONÓMICO.

En el marco jurídico de la Comunitat Valenciana debemos mencionar la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres², cuyo objeto es establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, destacando como medida para el fomento de la igualdad en el ámbito laboral la creación de Planes de Igualdad.

El artículo 20 de dicha ley establece que los Planes de Igualdad son “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio”.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.³, cuya pretensión es tratar la violencia sobre la mujer desde una perspectiva global e integral y desde todos sus aspectos y ámbitos, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como a las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunidad Valenciana.

² DOGV - Núm. 4.474 de 04 04 2003

³ DOGV Núm. 6912 de 28.11.2012

3. PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES

El Plan de Igualdad se ha diseñado en base a unos principios rectores, presentes tanto en la elaboración como en la ejecución e implantación de éste, que son los siguientes:

- **Compromiso institucional.** Para lograr que el Plan de Igualdad pueda acometer su objetivo, es necesario el compromiso por parte del Ayuntamiento, tanto para la elaboración de dicho proyecto como para prestar la colaboración necesaria para abordar cada una de las fases de su creación y posterior implementación. Además, es necesaria la colaboración del personal político, así como de todo el personal que compone la plantilla del Ayuntamiento para la elaboración e implementación posterior del Plan de Igualdad.
- **Igualdad de trato** entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de oportunidades.** Es un principio basado en la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Este principio se debe aplicar en todas las áreas en las que se compone el Ayuntamiento.
- **Transversalidad** del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Es decir, pretende incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de creación de políticas y actuaciones llevadas a cabo en el municipio.
- **Enfoque de género.** Este principio implica introducir una perspectiva diferente que preste atención a las desigualdades entre mujeres y hombres en cualquier actividad o situación.
- **Prevención.** Conseguir la igualdad de oportunidades e impedir la discriminación por razón de sexo, raza o religión como objetivos deben estar incorporados a una cultura de la tolerancia y a la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales faciliten una mejor calidad de vida.
- **Participación.** El Plan se elabora de forma participativa, ya que solo así será acogido y sentido como propio por la población de Càrcer.
- **Diversidad.** Este principio es fundamental para tener en cuenta que las diferencias entre los seres humanos nos enriquecen, además de que forman parte de nuestras sociedades.
- **Suficiencia de recursos.** Es fundamental que el Ayuntamiento garantice la suficiencia de recursos y el personal oportuno para la aplicación del Plan Municipal de Igualdad, ya que sin los recursos económicos y personales no se podría llevar a cabo.

4. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de la dinamización, coordinación, gestión de actuaciones, seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad. Se trata de un órgano compuesto por personas políticas, técnicas y personas procedentes del asociacionismo de Càrcer, cuya composición inicial es la siguiente:

Presidencia: D. Josep Botella Pardo (Alcalde-Presidente)

Vicepresidencia: D. Gustavo Carbonell García (Concejal de Igualdad)

Secretaría: D^a. Ana Camacho Vidal (Secretaria de la Corporación Municipal)

Vocales:

- Vocal 1: D^a. Rosa María Serrano Lloret (Gestora Cultural)
- Vocal 2: D. Jesús Tierraseca Rodríguez (Concejal de Juventud y Participación Ciudadana).
- Vocal 3: D^a. Encarna Gómez Larios (Presidenta de la Asociación de Amas de Casa).
- Vocal 4: D^a. Isabel Moreno Granero (Presidenta de la Asociación de Jubilados y Pensionistas).
- Vocal 5: D. Juan Julio Estarlich Quesada (Presidente de la Asociación deportiva Escola de Fútbol la Vall de Càrcer).

Esta composición inicial podrá modificarse de forma parcial con la renovación de las personas que la conforman.

El Acta completa de constitución de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Càrcer se encuentra en el [Anexo 2](#) del presente documento.

5. DIAGNÓSTICO. CONCLUSIONES.

El objeto del diagnóstico es hacer una fotografía actual y real de la situación del municipio en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la identificación de las necesidades, problemas, punto de interés y ocasiones de mejora; definir las prioridades y los objetivos necesarios para tal fin; examinar las posibles estrategias de actuación; y, finalmente, llegar a un análisis completo de las contingencias de cada estrategia, que nos encaminen a una mejora real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

La recogida de la información para la elaboración de este diagnóstico se ha realizado mediante una metodología mixta, es decir, se ha obtenido a través de técnicas cuantitativas y cualitativas.

Las técnicas cuantitativas nos ofrecen referencias numéricas: distribuciones (frecuencias), condensaciones (estadísticas) o relaciones de dimensiones (índices), que han sido desarrolladas mediante la encuesta de opinión dirigida a la ciudadanía y del análisis de fuentes secundarias oficiales (INE, IVE, SEPE, etc.).

Las fuentes secundarias presentan el primer paso en el proceso de búsqueda de información, pues acercan a la investigación datos recogidos y obtenidos por fuentes fidedignas procedentes de instituciones públicas y privadas.

El cuestionario para mujeres está compuesto por 60 preguntas y el de hombres de 46, con respuestas abiertas y cerradas, agrupadas en distintos bloques: aspectos sociodemográficos, actuaciones y políticas municipales, igualdad de oportunidades, violencia de género, movilidad y urbanismo, situación laboral, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, deportes y salud.

Para que los datos obtenidos de este cuestionario sean representativos de la población, partiendo de un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 95%, necesitamos una muestra igual o superior a 92, en la que estén representados ambos sexos y los grupos de edad estudiados (entre 18 y 35 años, de 36 a 50, de 51 a 65 y mayores de 65 años). Hemos realizado un total de 95 encuestas.

Las fuentes cualitativas son aquellas que ofrecen referencias discursivas, como las entrevistas personales y los grupos de discusión (realizados a través de entrevistas grupales). También se han realizado entrevistas personales al personal que trabaja en el ayuntamiento de Càrcer.

Además, se han realizado varias mesas de trabajo para la obtención de información de diferentes perfiles, en las que han participado personas técnicas, políticas y procedentes del colectivo asociativo del municipio de Càrcer.

Una vez analizados todos los datos obtenidos y tras definir el objeto de estudio, es necesario realizar una reflexión sobre todo lo investigado, para ello, procedemos a relatar las conclusiones extraídas del diagnóstico mediante un DAFO, en el que se van a detallar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades existentes en Càrcer con referencia a la igualdad entre mujeres y hombres.

Las **debilidades**, también conocidas como puntos débiles, son aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo efectivo de la estrategia del municipio.

Las **fortalezas**, o puntos fuertes, son las capacidades, recursos, posiciones alcanzadas y ventajas para explotar las oportunidades.

Las **amenazas** son las fuerzas externas que pueden impedir la implantación de una estrategia, reducir su efectividad, incrementar los riesgos, así como los recursos necesarios para su implantación.

Las **oportunidades** son todo aquello que pueda suponer una ventaja para el municipio, o una posibilidad para mejorar sus recursos.

DEBILIDADES

- Los contratos a tiempo parcial y fijo-discontinuo son mayoritarios en las mujeres que en los hombres.
- Las mujeres de 16 a 40 años y las de 50 a 54 años presentan menores índices de afiliación a la Seguridad Social.
- Los sectores de agricultura, industria y construcción están muy masculinizados mientras que el sector servicios esta feminizado.
- Las mujeres son mayoritarias en el régimen de hogar (75% de mujeres y 35% de hombres).
- Hay algo más del doble de hombres que mujeres en régimen autónomo.
- Hay un 72.15% de mujeres en paro frente al 27.85% de los hombres.
- Las mujeres en paro van desde menos de 25 años hasta más allá de los 45 mientras que en el caso de los hombres son todos mayores de 45 años.
- Apenas existen oportunidades laborales en el municipio para la gente joven por lo que se marchan a trabajar fuera y eso, a su vez, produce una pérdida de servicios para toda la ciudadanía.
- Los horarios del almacén de naranjas impiden poder dedicar tiempo a otras actividades en aquellos meses más fuertes de trabajo.
- El callejero está muy masculinizado.
- Baja participación masculina en la realización de la encuesta.
- Baja representación de mujeres mayores de 65 años y de hombres de entre 36 y 50 años en la encuesta.
- No existe representación masculina de fuera de España entre la población encuestada y en el caso de las mujeres es muy baja (5% de nacionalidad europea).
- El 66.67% de las mujeres encuestadas que tienen pareja afirman que esta sí tiene unas pocas actitudes y comportamientos celosos.
- Desconocimiento general sobre qué es la violencia vicaria y la digital.
- Muchas de las personas encuestadas trabajan fuera del municipio.
- Los hombres encuestados dedican más tiempo a aquellas actividades relacionadas con el ocio y el tiempo libre, así como al trabajo remunerado mientras que las mujeres encuestadas dedican más tiempo a las labores del hogar y a los cuidados.
- Los porcentajes de mujeres que opinan que los servicios de calidad en protección de víctimas de violencia de género no son adecuados o lo desconocen son muy parecidos (24.19% y 22.58%, respectivamente).

FORTALEZAS

- Más mujeres afiliadas a la Seguridad Social que hombres (644 mujeres frente a 551 hombres).
- Hay más mujeres que hombres con contratos indefinidos (60.44% vs 39.56%).
- Las mujeres de 55 a 64 años tienen índices elevados de afiliación a la Seguridad Social.
- Hay mayor presencia de mujeres en régimen general que de hombres (58.07% frente a 41.93%).
- Existe un amplio tejido asociativo en el municipio con alta participación en él.
- La mayoría de las personas encuestadas residen en Càrcer.
- Alta participación de población joven en la realización de la encuesta.
- La formación de las personas que respondieron a la encuesta tiende a los estudios superiores.
- Más del 90% de las personas encuestadas afirma que tiene intención de seguir residiendo en el municipio.
- Un alto porcentaje de las mujeres encuestadas contesta que participarían si se crease una asociación de mujeres de Càrcer.
- La mayoría de la población encuestada considera muy necesario que se fomenten diversas actividades para la igualdad, que se sensibilice y se desarrollen políticas o acciones de promoción de la igualdad.
- Tanto mujeres como hombres reconocen que no distribuyen el tiempo libre de la misma forma.
- Las mujeres y hombres encuestados afirman que se recibe una atención de calidad en las situaciones de embarazo e infancia y adolescencia.
- La población encuestada afirma que en el municipio se fomentan tanto la cultura igualitaria como la participación igualitaria en las fiestas municipales, así como unas fiestas libres de violencia machista.
- En las preguntas del machistómetro⁴ la población encuestada se encuentra en niveles bajos de machismo.

AMENAZAS

- La población de Càrcer va disminuyendo año tras año complicando así el relevo generacional.
- Se producen más emigraciones que inmigraciones, lo que provoca que la población continúe disminuyendo.
- Las defunciones son mayores que los nacimientos produciendo un crecimiento anual vegetativo negativo.
- Diferencias en la elección de estudios superiores entre la población joven, accediendo a carreras masculinizadas o feminizadas al seguir creyendo en determinados estereotipos de género.
- No todas las familias pueden permitirse que sus hijos y/o hijas acudan a la universidad.
- Las mujeres policía no disponen de chalecos antibalas adaptados a ellas.

⁴ El machistómetro es una herramienta que ayuda a evaluar el nivel de machismo a través de algunas afirmaciones subjetivas.

- Escasez de transporte público, además están fuera de la zona de prestación de servicios de los taxis.
- Cerca del 53% de las mujeres y del 70% de los hombres consideran que la situación de la mujer es igual a la del hombre en Cárcer.
- Algunas mujeres encuestadas se han sentido violentadas por la actitud de alguna persona desconocida en algún momento.
- Tanto mujeres como hombre afirman conocer algún caso de violencia física y psicológica en el municipio.
- De las personas encuestadas los hombres son quienes más trabajan por cuenta propia.
- Las mujeres se encuentran durante más tiempo en situación de desempleo.

OPORTUNIDADES

- Gran cantidad de actividades culturales realizadas desde la biblioteca municipal.
- Desde el ayuntamiento existe un proyecto de ajardinamiento para hacer de las calles espacios de socialización para la ciudadanía.
- Apenas existen calles o zonas que la población encuestada considere inseguras o les provoquen sentimientos de miedo.
- De aquellas mujeres encuestadas que tienen pareja son muy pocas las que presentan algún indicador de violencia de género en la pareja.
- Muchas de las personas encuestadas saben lo que es la violencia de género y conocen la definición correcta de esta.
- El servicio del 016 para llamar y acudir en casos de violencia de género es conocido por muchas personas y sería el más utilizado.
- Las personas encuestadas saben que pueden denunciar anónimamente en caso de conocer un caso de violencia de género.
- La mayoría de las mujeres y los hombres encuestados piensan que en sus lugares de trabajo se promueve la igualdad entre la plantilla.
- Se practica mucho deporte en el municipio, especialmente deportes de exterior.
- Las personas encuestadas opinan que desde el Ayuntamiento se promueve el deporte igualitario, que existe un servicio de calidad en cuidados a menores y a mayores.

6. PLAN DE ACCIÓN

6.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Tras conocer la situación real del municipio de Càrcer respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vamos a enumerar las áreas en las que se deben de introducir mejoras y, por lo tanto, en las que vamos a trabajar.

Estas áreas son las siguientes:

- 1) Área de empoderamiento
 - 1.1. Autonomía personal: formación, ocupación y vivienda
 - 1.2. Participación y promoción del asociacionismo
- 2) Área de corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo
- 3) Área de cultura, educación y deporte
- 4) Área de medios de comunicación y uso no sexista del lenguaje
- 5) Área de salud e inclusión social
- 6) Área de prevención y eliminación de la violencia de género
- 7) Área de medio ambiente, urbanismo y entorno público

6.1.1. ÁREA DE EMPODERAMIENTO

Subárea de Autonomía Personal: Formación, Ocupación y Vivienda.

Objetivo 1. Fortalecer la transversalidad de género en los programas de empleo local.

Acciones propuestas:

1. Inclusión de formación en género en todos los programas de empleo.

Acción núm. 1	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fortalecer la transversalidad de género en los programas de empleo local.		
ACCIÓN		
Inclusión de formación en género en todos los programas de empleo.		
DESCRIPCIÓN		
Son muchas las dificultades que encuentran las mujeres en el acceso al empleo y se deben corregir las desigualdades que operan en el mundo laboral con actuaciones que fomentan la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Informes, ofertas, temarios, etc.	N.º de programas de empleo que incluyen formación en género.	
Comunicación/Difusión		
E-mail, web, redes...	Porcentaje que representan sobre el total de la oferta formativa.	
Ejecución		
Comisión de igualdad	N.º de mujeres que acceden a la formación.	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad	N.º de hombres que acceden a la formación.	

2. Formación en género en todos los programas de empleo de gestión municipal y al personal que se incorpora temporalmente a través de los programas de empleo público.

Acción núm. 2	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fortalecer la transversalidad de género en los programas de empleo local.		
ACCIÓN		
Formación en género en todos los programas de empleo de gestión municipal y al personal que se incorpora temporalmente a través de los programas de empleo público.		
DESCRIPCIÓN		
La formación en materia de igualdad es esencial en todas y cada una de las áreas relacionadas con la administración pública para así reducir y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, buscando con ella alcanzar una igualdad real y efectiva.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Informes, ofertas, temarios, etc.	N.º de programas de empleo de gestión municipal que incluyen formación en género.	
Comunicación/Difusión	Porcentaje que suponen sobre el total de la oferta.	
E-mail, web, redes...	N.º de mujeres que reciben la formación.	
Ejecución	N.º de hombres que reciben la formación.	
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Fomentar la empleabilidad de las mujeres.

Acciones propuestas:

3. Visibilizar a mujeres que desarrollan oficios tradicionalmente masculinizados y a hombres que desarrollan oficios tradicionalmente feminizados en programas, jornadas y ferias de empleo y emprendimiento.

Acción núm. 3	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar la empleabilidad de las mujeres.		
ACCIÓN		
Visibilizar a mujeres que desarrollan oficios tradicionalmente masculinizados y a hombres que desarrollan oficios tradicionalmente feminizados en programas, jornadas y ferias de empleo y emprendimiento.		
DESCRIPCIÓN		
La presencia equilibrada de mujeres y hombres no es solamente el obtener un número equilibrado, sino que también es fomentar la presencia femenina en aquellas profesiones que tradicionalmente han sido ocupadas de forma mayoritaria por hombres y, a su vez, impulsar el acceso de hombres a empleos que han venido desempeñando las mujeres.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Informes, dossiers, estadísticas, testimonios, etc.	N.º de actuaciones de visibilización desarrolladas.	
Comunicación/Difusión	Porcentaje de mujeres asistentes o participantes en programas, jornadas y ferias de empleo y emprendimiento.	
E-mail, web, redes, comunicaciones públicas...		
Ejecución	Porcentaje de hombres asistentes o participantes en programas, jornadas y ferias de empleo y emprendimiento.	
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

4. Formar a las mujeres del municipio en aquellos sectores estratégicos para el pueblo de Càrcer (manipulación de alimentos, mantenimiento de piscinas, agricultura, etc.).

Acción núm. 4	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar la empleabilidad de las mujeres.		
ACCIÓN		
Formar a las mujeres del municipio en aquellos sectores estratégicos para el pueblo de Càrcer (manipulación de alimentos, mantenimiento de piscinas, agricultura, etc.).		
DESCRIPCIÓN		
En cada municipio existen una serie de sectores estratégicos y mayoritarios relacionados con el empleo y la formación por lo que una buena manera de apoyar a las mujeres en situación de desempleo es fomentar la formación en esos sectores estratégicos.		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didáctico/Información/charlas...		N.º de mujeres asistentes.
Comunicación/Difusión		N.º de mujeres que encuentran empleo.
E-mail, web, redes...		N.º de cursos impartidos.
Ejecución		Temario impartido.
E-mail, web, redes...		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 3. Promoción de la cultura de la igualdad en las empresas del municipio.

Acciones propuestas:

5. Formación en género en los programas de emprendimiento, abordando nuevos modelos de organización empresarial y liderazgo.

Acción núm. 5	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promoción de la cultura de la igualdad en las empresas del municipio.		
ACCIÓN		
Formación en género en los programas de emprendimiento, abordando nuevos modelos de organización empresarial y liderazgo.		
DESCRIPCIÓN		
Desde el ayuntamiento se deben proporcionar las herramientas para el acceso de las mujeres al emprendimiento y favorecer así el desarrollo y difusión de una cultura de igualdad en las nuevas generaciones.		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didáctico/Información/charlas...		N.º de acciones formativas desarrolladas.
Comunicación/Difusión		Contenidos con perspectiva de género introducidos.
E-mail, web, redes...		
Ejecución		N.º de mujeres participantes
Comisión de igualdad		N.º de hombres participantes
Revisión/Evaluación		Fecha/s de difusión
Comisión de igualdad		Fecha/s de realización

6. Reconocimiento mediante distintivo a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, previa realización de una auditoría de género.

Acción núm. 6	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promoción de la cultura de la igualdad en las empresas del municipio.		
ACCIÓN		
Reconocimiento mediante distintivo a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, previa realización de una auditoría de género.		
DESCRIPCIÓN		
El distintivo es una marca de excelencia que otorga el Ayuntamiento a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral local.		
Materiales/Medios		Indicadores
Informes, cartas, etc.		N.º de empresas que obtienen el distintivo por su compromiso con la igualdad.
Comunicación/Difusión		
E-mail, web, redes...		N.º de empresas candidatas.
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

7. Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigida a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral local.

Acción núm. 7	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promoción de la cultura de la igualdad en las empresas del municipio.		
ACCIÓN		
Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigida a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral local.		
DESCRIPCIÓN		
La incorporación de las mujeres a cargos de dirección puede repercutir positivamente en los procesos que benefician el conjunto de la empresa e inciden en el cambio social		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didáctico/Información/charlas...		N.º de acciones formativas realizadas.
Comunicación/Difusión		
E-mail, web, redes...		Fecha/s de difusión
Ejecución		
Comisión de igualdad		Fecha/s de realización
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

8. Adopción de acuerdos sectoriales que fortalezcan la incorporación de las mujeres al ámbito empresarial.

Acción núm. 8	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promoción de la cultura de la igualdad en las empresas del municipio.		
ACCIÓN		
Adopción de acuerdos sectoriales que fortalezcan la incorporación de las mujeres al ámbito empresarial.		
DESCRIPCIÓN		
Crear nuevos mecanismos de coordinación y colaboración para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres es de especial relevancia para el impulso del PMIO.		
Materiales/Medios		Indicadores
Informes, cartas, etc.		N.º de acuerdos alcanzados.
Comunicación/Difusión		N.º de entidades implicadas.
E-mail, web, redes...		N.º de mujeres incorporadas al ámbito empresarial.
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 4. Disminuir la desigualdad cuantitativa en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales.

Acciones propuestas:

9. Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.

Acción núm. 9	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Disminuir la desigualdad cuantitativa en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales.		
ACCIÓN		
Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.		
DESCRIPCIÓN		
Apoyar las iniciativas emprendedoras de las mujeres ayudará a reducir las diferencias de acceso al mercado laboral autónomo entre las mujeres y los hombres del municipio.		
Materiales/Medios		Indicadores
Carteles, dípticos, charlas, etc.		N.º de mujeres informadas
Comunicación/Difusión		N.º ayudas y recursos existentes
E-mail, web, redes...		N.º de iniciativas empresariales emprendidas por mujeres
Ejecución		
Comisión de igualdad		Fecha/s de difusión
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		Nivel de satisfacción de las usuarias con la información obtenida.

Objetivo 5. Integrar la perspectiva de género en las políticas de vivienda del municipio.

Acciones propuestas:

10. Promover iniciativas para la adquisición, en propiedad o en alquiler, de viviendas sociales que puedan utilizarse como viviendas tuteladas o por víctimas de violencia de género.

Acción núm. 10	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Integrar la perspectiva de género en las políticas de vivienda del municipio.		
ACCIÓN		
Promover iniciativas para la adquisición, en propiedad o en alquiler, de viviendas sociales que puedan utilizarse como viviendas tuteladas o por víctimas de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN		
Es necesario proporcionar una solución habitacional inmediata a las personas víctimas de violencia de género que no disponen de una vivienda en propiedad o en régimen de usufructo.		
Materiales/Medios		Indicadores
Carteles, dípticos, charlas, informes, etc.		N.º de iniciativas promovidas
Comunicación/Difusión		N.º de viviendas adquiridas
E-mail, web, redes...		N.º de mujeres que se benefician de la acción
Ejecución		N.º de viviendas utilizadas
Comisión de igualdad		Fecha/s de difusión
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

11. Realizar talleres de autonomía personal que faciliten el desarrollo de vida independiente.

Acción núm. 11	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Integrar la perspectiva de género en las políticas de vivienda del municipio.		
ACCIÓN		
Realizar talleres de autonomía personal que faciliten el desarrollo de vida independiente.		
DESCRIPCIÓN		
Desde la entidad debe fomentarse la capacidad de controlar, afrontar y tomar decisiones personales por propia iniciativa acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria de las personas que viven solas, especialmente mujeres vulnerables.		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didáctico/Información/charlas...		N.º de talleres realizados
Comunicación/Difusión		N.º de mujeres a las que llega la acción
E-mail, web, redes...		N.º de mujeres participantes
Ejecución		Módulos impartidos
Comisión de igualdad		Fecha/s de difusión
Revisión/Evaluación		Fecha/s de realización
Comisión de igualdad		

Subárea de Participación y Promoción del Asociacionismo.

Objetivo 1. Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.

Acciones propuestas:

12. Visibilización de las mujeres pioneras de Càrcer mediante la presentación de sus hitos y logros.

Acción núm. 12	Prioridad: 2	Periodicidad: Continuo
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.		
ACCIÓN		
Visibilización de las mujeres pioneras de Càrcer mediante la presentación de sus hitos y logros.		
DESCRIPCIÓN		
El mundo, históricamente, ha estado dominado por los hombres y en ese contexto las mujeres no lo tuvieron fácil. Sin embargo, algunas de ellas hicieron frente a los estereotipos y rompieron barreras hasta conseguir brillar en sus respectivos campos y, lo más importante, abrir camino. Por eso es importante visibilizar a aquellas mujeres del municipio que hicieron historia en este.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Charlas, carteles, exposiciones, etc.	N.º de mujeres pioneras presentadas y sus hitos.	
Comunicación/Difusión	N.º de personas asistentes,	
E-mail, web, redes...	N.º de mujeres asistentes.	
Ejecución	N.º de hombres asistentes.	
Comisión de igualdad	Fecha/s de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

13. Formación en tecnologías de la información y la comunicación y sobre administración electrónica a mujeres y a asociaciones de mujeres.

Acción núm. 13	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.		
ACCIÓN		
Formación en tecnologías de la información y la comunicación y sobre administración electrónica a mujeres y a asociaciones de mujeres.		
DESCRIPCIÓN		
Las competencias digitales favorecen la incorporación de las mujeres a la actividad económica y el empleo. Por ello el fomentar que las mujeres tengan competencias digitales suficientes, en igualdad de condiciones con los hombres, les abre innumerables oportunidades de actuar y tomar decisiones profesionales y personales en la sociedad digital		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de acciones formativas desarrolladas.	
Comunicación/Difusión	N.º de mujeres y asociaciones de mujeres participantes.	
E-mail, web, redes...		
Ejecución	Programas impartidos.	
Comisión de igualdad	Fecha/s de difusión.	
Revisión/Evaluación	Duración de las formaciones.	
Comisión de igualdad	N.º de mujeres a las que llega la información.	

14. Charlas de concienciación de la importancia del asociacionismo en los centros educativos.

Acción núm. 14	Prioridad: 1	Periodicidad: Continuo
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.		
ACCIÓN		
Charlas de concienciación de la importancia del asociacionismo en los centros educativos.		
DESCRIPCIÓN		
Para lograr acercar la metodología intergeneracional es esencial trabajar con la población más joven, sensibilizando acerca de la importancia y las ventajas del asociacionismo, especialmente entre las mujeres jóvenes con el objetivo de que nazcan nuevas asociaciones entre ellas.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de charlas realizadas.	
Comunicación/Difusión	N.º de alumnado asistente.	
E-mail, web, redes...	N.º de mujeres asistentes.	
Ejecución	N.º de hombres asistentes.	
Comisión de igualdad	N.º de nuevas asociaciones creadas.	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Fomentar el asociacionismo y la participación ciudadana.

Acciones propuestas:

15. Realización de campañas de concienciación de la importancia del asociacionismo, especialmente para la población femenina.

Acción núm. 15	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar el asociacionismo y la participación ciudadana.		
ACCIÓN		
Realización de campañas de concienciación de la importancia del asociacionismo, especialmente para la población femenina.		
DESCRIPCIÓN		
El asociacionismo es una de las partes fundamentales para el óptimo desarrollo de las redes personales y sociales de una comunidad, redes que favorecen la socialización, especialmente de las mujeres que pasan mucho tiempo en sus hogares.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Carteles, dípticos, charlas, etc.	N.º personas a las que llega la campaña	
Comunicación/Difusión	N.º carteles creados	
E-mail, redes sociales, etc.	Fecha/s de difusión	
Ejecución	N.º acciones llevadas a cabo	
Comisión de igualdad	Fecha/s de realización	
Revisión/Evaluación	Estadísticas utilizadas	
Comisión de igualdad		

Objetivo 3. Promover la participación de las asociaciones que favorezcan la igualdad, en todos los ámbitos de la vida pública.

Acciones propuestas:

16. Convocar tardes de tertulia con temáticas transversales y con interés para la ciudadanía desde una perspectiva de género.

Acción núm. 16	Prioridad: 3	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promover la participación de las asociaciones que favorezcan la igualdad, en todos los ámbitos de la vida pública.		
ACCIÓN		
Convocar tardes de tertulia con temáticas transversales y con interés para la ciudadanía desde una perspectiva de género.		
DESCRIPCIÓN		
Las redes sociales nacidas de las interrelaciones sociales son esenciales para el desarrollo de las personas pudiéndose utilizar para fomentar la igualdad de género en las diversas temáticas que pueden surgir en este tipo de reuniones.		
Materiales/Medios		Indicadores
Reuniones/Charlas...		N.º tertulias realizadas/año
Comunicación/Difusión		N.º mujeres participantes
E-mail, teléfono, redes sociales, etc.		N.º hombres participantes
Ejecución		Temáticas tratadas
Comisión de igualdad		Fecha/s de difusión
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

6.1.2. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO.

Objetivo 1. Fomentar una cultura de la corresponsabilidad en todos los ámbitos.

Acciones propuestas:

17. Diseño y puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.

Acción núm. 17	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar una cultura de la corresponsabilidad en todos los ámbitos.		
ACCIÓN		
Diseño y puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.		
DESCRIPCIÓN		
Es responsabilidad de la entidad el sensibilizar a la ciudadanía de la necesidad de ser corresponsables en las tareas domésticas y de cuidados		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de campañas de sensibilización realizadas.	
Comunicación/Difusión	N.º de personas alcanzadas.	
E-mail, web, redes...	Contenidos desarrollados en las campañas.	
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

18. Creación de talleres de concienciación dirigidos a los hombres del municipio acerca de la importancia de dedicarse a los cuidados familiares.

Acción núm. 18	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar una cultura de la corresponsabilidad en todos los ámbitos.		
ACCIÓN		
Creación de talleres de concienciación dirigidos a los hombres del municipio acerca de la importancia de dedicarse a los cuidados familiares.		
DESCRIPCIÓN		
Las labores de cuidado han estado tradicionalmente asociadas a las mujeres y al rol femenino pero los tiempos han cambiado y no solamente hay más mujeres trabajando fuera de sus hogares, sino que la paternidad está cambiando también y ahí radica la fortaleza para mostrar a los hombres la importancia de los cuidados.		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didactico/Información/talleres/charlas...		N.º de acciones de talleres realizados
Comunicación/Difusión		N.º de hombres participantes.
E-mail, web, redes...		N.º de mujeres asistentes.
Ejecución		N.º de hombres asistentes.
Comisión de igualdad		Fecha/s de difusión.
Revisión/Evaluación		Fecha/s de realización.
Comisión de igualdad		

19. Realizar un estudio sobre los usos del tiempo de mujeres y hombres en diferentes ámbitos (cuidado del hogar, cuidado de la familia, trabajo, ocio, deporte).

Acción núm. 19	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar una cultura de la corresponsabilidad en todos los ámbitos.		
ACCIÓN		
Realizar un estudio sobre los usos del tiempo de mujeres y hombres en diferentes ámbitos (cuidado del hogar, cuidado de la familia, trabajo, ocio, deporte).		
DESCRIPCIÓN		
Las diferentes instituciones públicas y privadas deben intervenir para que la desigualdad aún existente en relación con los usos del tiempo, sobre todo en el ámbito laboral, el cual supedita en gran medida la vida familiar y personal, desaparezca.		
Materiales/Medios		Indicadores
Encuestas, charlas...		N.º de estudios realizados.
Comunicación/Difusión		Datos sobre los diferentes usos del tiempo por mujeres y hombres obtenidos.
E-mail, web, redes...		
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Apoyar a la población activa y a quienes se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades familiares y laborales.

Acciones propuestas:

20. Apoyar los sistemas de intercambios de saberes y servicios por tiempo entre la ciudadanía, como los bancos de tiempo.

Acción núm. 20	Prioridad:	Periodicidad:
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Apoyar a la población activa y a quienes se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades familiares y laborales.		
ACCIÓN		
Apoyar los sistemas de intercambios de saberes y servicios por tiempo entre la ciudadanía, como los bancos de tiempo.		
DESCRIPCIÓN		
Los Bancos de Tiempo son proyectos que fomentan en la comunidad la relación y la ayuda mutua entre el vecindario, intercambiando tiempo y habilidades; son intercambios de servicios entre la ciudadanía, sin dinero (donde la moneda simbólica es la hora); el intercambio de tiempo se hace de forma recíproca, paritaria, multilateral y no de forma inmediata sino cuando se necesita.		
Materiales/Medios		Indicadores
Encuestas, charlas...		N.º de medidas de fomento adoptadas.
Comunicación/Difusión		N.º de iniciativas y proyectos apoyados.
E-mail, web, redes...		N.º de mujeres participantes.
Ejecución		N.º de hombres participantes.
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

21. Difundir los servicios y recursos de apoyo a las personas cuidadoras.

Acción núm. 21	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Apoyar a la población activa y a quienes se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades familiares y laborales.		
ACCIÓN		
Difundir los servicios y recursos de apoyo a las personas cuidadoras.		
DESCRIPCIÓN		
Es necesario que todas las personas cuidadoras del municipio conozcan con qué servicios y recursos pueden contar para facilitar su día a día y ayudarles con las tareas de cuidado y corresponsabilidad.		
Materiales/Medios		Indicadores
Trípticos/Dípticos/Anuncios/Dosieres		N.º de servicios y recursos divulgados.
Comunicación/Difusión		N.º de mujeres que reciben la información.
E-mail, web, redes...		N.º de hombres que reciben la información.
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 3. Concienciar y sensibilizar a la población y a las empresas sobre las necesidades de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad.

Acciones propuestas:

22. Realización de encuentros con el empresariado sobre horarios racionales y establecimiento de distintivos a empresas colaboradoras.

Acción núm. 22	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Concienciar y sensibilizar a la población y a las empresas sobre las necesidades de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad.		
ACCIÓN		
Realización de encuentros con el empresariado sobre horarios racionales y establecimiento de distintivos a empresas colaboradoras.		
DESCRIPCIÓN		
Cada persona tiene unos tiempos para las labores de cuidados por lo que es necesario informar y sensibilizar al empresariado sobre las ventajas de la conciliación familiar y laboral para todas las personas trabajadoras.		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didáctico/Información/talleres/charlas...		N.º de encuentros realizados.
Comunicación/Difusión		N.º de empresas participantes.
E-mail, web, redes...		N.º de empresas que reciben el distintivo.
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

23. Formación en nuevas masculinidades a hombres y mujeres, con contenidos sobre paternidad responsable, corresponsabilidad y conciliación.

Acción núm. 23	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Concienciar y sensibilizar a la población y a las empresas sobre las necesidades de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad.		
ACCIÓN		
Formación en nuevas masculinidades a hombres y mujeres, con contenidos sobre paternidad responsable, corresponsabilidad y conciliación.		
DESCRIPCIÓN		
El acercar una paternidad más cercana y corresponsable permite a hombres y mujeres reflexionar y deconstruir los roles y estereotipos de género para así construir relaciones más estrechas y satisfactorias con sus hijos e hijas, acercando así los modelos de masculinidades más igualitarias.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de acciones formativas realizadas.	
Comunicación/Difusión	N.º de mujeres asistentes	
E-mail, web, redes...	N.º de hombres asistentes	
Ejecución	Contenidos difundidos.	
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

6.1.3. ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE.

Objetivo 1. Eliminar las brechas de género en la educación.

Acciones propuestas:

24. Orientar a las mujeres sin estudios usuarias de los servicios de la administración municipal para que se incorporen a los programas de educación de personas adultas.

Acción núm. 24	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Eliminar las brechas de género en la educación.		
ACCIÓN		
Orientar a las mujeres sin estudios usuarias de los servicios de la administración municipal para que se incorporen a los programas de educación de personas adultas.		
DESCRIPCIÓN		
Los recursos dirigidos a la formación de personas adultas, que dependen en gran medida de las entidades locales, suponen una gran herramienta para favorecer el aprendizaje de las mujeres sin estudios. Así como para facilitar la adquisición de habilidades y competencias dirigidas a promover su incorporación al mercado laboral.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Trípticos/Dípticos/Anuncios/Dosieres	N.º de mujeres que reciben orientación.	
Comunicación/Difusión	N.º de mujeres que se incorporan a los programas de educación de personas adultas.	
E-mail, web, redes...		
Ejecución	N.º de mujeres que se incorporan al mercado laboral.	
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

25. Fomentar actividades extraescolares con perspectiva de género tanto en la educación primaria como en la secundaria.

Acción núm. 25	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Eliminar las brechas de género en la educación.		
ACCIÓN		
Fomentar actividades extraescolares con perspectiva de género tanto en la educación primaria como en la secundaria.		
DESCRIPCIÓN		
A través de la educación en valores en los centros escolares es donde pueden prevenirse las conductas violentas en la edad adulta. Por eso es importante prestar especial atención a las diversas expresiones de violencia contra las mujeres, entre las que se incluye la invisibilización de estas en las diversas áreas educativas.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de actividades extraescolares programadas.	
Comunicación/Difusión	N.º de mujeres asistentes	
E-mail, web, redes...	N.º de hombres asistentes.	
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

26. Organización de jornadas y encuentros que muestren las posibilidades de desarrollo profesional que existen en las especialidades universitarias donde las mujeres están infrarrepresentadas.

Acción núm. 26	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Eliminar las brechas de género en la educación.		
ACCIÓN		
Organización de jornadas y encuentros que muestren las posibilidades de desarrollo profesional que existen en las especialidades universitarias donde las mujeres están infrarrepresentadas.		
DESCRIPCIÓN		
El número de alumnas y tituladas de los niveles de grado, máster y doctorado ha aumentado de forma constante en los últimos años. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en otras muchas carreras universitarias.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de jornadas y encuentros realizados.	
Comunicación/Difusión	N.º de mujeres asistentes.	
E-mail, web, redes...	N.º de hombres asistentes.	
Ejecución	N.º de mujeres ponentes.	
Comisión de igualdad	N.º de hombres ponentes.	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Impulsar la igualdad de género en la ciencia y la cultura.

Acciones propuestas:

27. Crear y apoyar redes de mujeres artistas locales, favoreciendo su acceso a espacios creativos compartidos.

Acción núm. 27	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Impulsar la igualdad de género en la ciencia y la cultura.		
ACCIÓN		
Crear y apoyar redes de mujeres artistas locales, favoreciendo su acceso a espacios creativos compartidos.		
DESCRIPCIÓN		
La invisibilización de las mujeres dentro del mundo del arte queda de manifiesto en la escasa presencia de sus obras y trabajos, no solamente en los libros de texto sino también en las exposiciones y museos. Y, si esas mujeres son invisibilizadas más lo son aquellas que permanecen en municipios más pequeños. De ahí que sea tan importante ofrecerles un espacio en donde expresarse y darles visibilidad, tanto a ellas como a sus obras.		
Materiales/Medios		Indicadores
Carteles, dípticos, charlas, etc.		N.º de medidas de fomento adoptadas.
Comunicación/Difusión		N.º de artistas beneficiarias.
E-mail, web, redes...		
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

28. Incrementar la bibliografía sobre mujeres, estudios de género y literatura escrita por mujeres en la biblioteca municipal.

Acción núm. 28	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Impulsar la igualdad de género en la ciencia y la cultura.		
ACCIÓN		
Incrementar la bibliografía sobre mujeres, estudios de género y literatura escrita por mujeres en la biblioteca municipal.		
DESCRIPCIÓN		
Para voz a las mujeres en la cultura se debe dar visibilidad a todas aquellas obras, artículos, novelas, ensayos, etc. que han sido escritos por mujeres para así acercar todos estos trabajos a la ciudadanía del municipio.		
Materiales/Medios		Indicadores
Ensayos, libros, catálogos, publicaciones, etc.		N.º de recursos bibliográficos adquiridos.
Comunicación/Difusión		N.º de recursos bibliográficos distribuidos.
E-mail, web, Intranet, redes...		N.º de mujeres que acceden a los recursos.
Ejecución		N.º de hombres que acceden a los recursos.
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 3. Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.

Acciones propuestas:

29. Realizar acciones de sensibilización en igualdad de género dirigidas a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas.

Acción núm. 28	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.		
ACCIÓN		
Realizar acciones de sensibilización en igualdad de género dirigidas a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas.		
DESCRIPCIÓN		
A pesar del aumento en las tasas de participación de la mujer en el deporte, sigue habiendo una desigual representación de hombres y mujeres en los puestos de decisión de las organizaciones deportivas. Es por ello por lo que es importante sensibilizar y fomentar la presencia femenina en dichas instituciones.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de acciones de sensibilización realizadas.	
Comunicación/Difusión	N.º de clubes y federaciones deportivas implicados.	
E-mail, web, redes...		
Ejecución	N.º de mujeres participantes.	
Comisión de igualdad	N.º de hombres participantes	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

30. Difundir modelos de mujeres deportistas de todos los niveles de competición y disciplinas deportivas.

Acción núm. 30	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.		
ACCIÓN		
Difundir modelos de mujeres deportistas de todos los niveles de competición y disciplinas deportivas.		
DESCRIPCIÓN		
Hoy en día, el deporte femenino es una disciplina que está cada vez más normalizada en la sociedad, sobre todo por el hecho de que se ha popularizado el juego de algunas deportistas mundialmente conocidas en diferentes ámbitos de la actividad física. A pesar de este conocimiento, a las mujeres aún les queda mucha distancia que ganar para conseguir la igualdad de género en el deporte.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Trípticos/Dípticos/Anuncios/Dosieres	N.º de acciones de difusión impulsadas.	
Comunicación/Difusión	N.º de personas alcanzadas.	
E-mail, web, redes...		
Ejecución	N.º de hombres alcanzados.	
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

31. Diseñar la oferta deportiva y adquirir el equipamiento deportivo teniendo en consideración las características diferenciales de mujeres y hombres.

Acción núm. 31	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.		
ACCIÓN		
Diseñar la oferta deportiva y adquirir el equipamiento deportivo teniendo en consideración las características diferenciales de mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN		
Es conveniente diseñar las políticas incorporando la perspectiva de género tanto en la gestión como en la oferta deportiva y las infraestructuras y equipamientos deportivos, analizando la situación y realizando planteamientos de intervención teniendo en cuenta las necesidades y los obstáculos que afectan tanto a hombres como a mujeres.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Información/talleres/charlas...	Porcentaje de ofertas deportivas y de equipamientos deportivos que incorporan la perspectiva de género.	
Comunicación/Difusión		
E-mail, web, redes...	Análisis de la evolución del n.º de ofertas deportivas y de equipamientos deportivos que incorporan la perspectiva de género.	
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 4. Favorecer que los programas y actividades que conforman la oferta cultural garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Acciones propuestas:

32. Convocar premios y concursos donde se promueva la participación de las mujeres y una visión no sexista y estereotipada de la sociedad.

Acción núm. 32	Prioridad: 3	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Favorecer que los programas y actividades que conforman la oferta cultural garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.		
ACCIÓN		
Convocar premios y concursos donde se promueva la participación de las mujeres y una visión no sexista y estereotipada de la sociedad.		
DESCRIPCIÓN		
Incentivar y reforzar la labor de las personas, los colectivos y las entidades que con su trayectoria vital, personal o profesional que contribuyen a fortalecer y hacer efectiva la presencia y participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad para reivindicar una igualdad real y efectiva.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Trípticos/Dípticos/Anuncios	N.º premios entregados	
Comunicación/Difusión	N.º concursos convocados	
E-mail, web, redes...	N.º mujeres participantes	
Ejecución	N.º hombres participantes	
Comisión de igualdad	Fecha/s de difusión	
Revisión/Evaluación	Fecha/s de realización	
Comisión de igualdad	Material presentado	

Objetivo 4. Acercar la igualdad y la perspectiva de género a los centros educativos del municipio.

Acciones propuestas:

33. Formación en igualdad y perspectiva de género al profesorado y alumnado de los centros educativos de Càrcer.

Acción núm. 33	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Acercar la igualdad y la perspectiva de género a los centros educativos del municipio.		
ACCIÓN		
Formación en igualdad y perspectiva de género al profesorado y alumnado de los centros educativos de Càrcer.		
DESCRIPCIÓN		
La escuela como espacio de socialización es clave en la transmisión de roles y estereotipos vinculados al género. El profesorado es un agente social clave en el ámbito escolar y, por eso, es necesario que cuente con los recursos suficientes para desarrollar prácticas coeducativas.		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didáctico/Información		N.º de profesorado formado
Comunicación/Difusión		N.º de alumnado formado
Web, Redes Sociales, Bando, etc.		N.º de centros en donde se realiza la formación
Ejecución		Módulos impartidos
Comisión de igualdad		Fecha/s de realización
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

6.1.4. ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Objetivo 1. Difundir la puesta en marcha del PMIO a través de los medios de comunicación disponibles para su visibilización.

Acciones propuestas:

34. Presentación del Plan a la ciudadanía.

Acción núm. 34	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Difundir la puesta en marcha del PMIO a través de los medios de comunicación disponibles para su visibilización.		
ACCIÓN		
Presentación del Plan a la ciudadanía		
DESCRIPCIÓN		
Al ser la ciudadanía del municipio uno de los agentes clave tanto para el diagnóstico previo como para la implementación del Plan y a la vez el foco principal al que van dirigidas las acciones de este es necesario que el PMIO se presente públicamente ante todo el municipio.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Carteles, equipo de sonido, dípticos, etc.	N.º de personas asistentes	
Comunicación/Difusión	N.º de mujeres asistentes	
E-mail, web, redes sociales, etc.	N.º de hombres asistentes	
Ejecución	Personal político asistente	
Comisión de igualdad	Fecha/s de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

35. Difusión del PMIO en los medios de comunicación.

Acción núm. 36	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Difundir la puesta en marcha del PMIO a través de los medios de comunicación disponibles para su visibilización.		
ACCIÓN		
Difusión del PMIO en los medios de comunicación.		
DESCRIPCIÓN		
Para que el PMIO llegue a todas las personas que conforman el municipio es necesario difundirlo a través de los diferentes medios de comunicación existentes en la zona, tanto los escritos como los audiovisuales.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Anuncio, carta presentación, dossier, etc.	N.º de medios de comunicación que lo difunden	
Comunicación/Difusión	N.º de personas a las que llega	
E-mail, web, redes sociales, radio, TV, etc.	Fechas de difusión	
Ejecución	Duración de la difusión	
Comisión de igualdad	Medios de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

36. Informar periódicamente de sus avances (habilitar un espacio en la Web del municipio).

Acción núm. 36	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Difundir la puesta en marcha del PMIO a través de los medios de comunicación disponibles para su visibilización.		
ACCIÓN		
Informar periódicamente de sus avances (habilitar un espacio en la Web del municipio).		
DESCRIPCIÓN		
No solamente debe presentarse el Plan a la ciudadanía, sino que esta debe poder conocer y acceder con facilidad a la información sobre los avances del Plan, así como a las acciones diseñadas que van llevándose a cabo en el municipio y de las que pueden beneficiarse.		
Materiales/Medios	Indicadores	
E-mail, web, redes sociales, etc.	N.º de visitas recibidas en el espacio Web	
Comunicación/Difusión	Medios de difusión	
E-mail, web, redes sociales, etc.	Fechas de difusión	
Ejecución	N.º de personas a las que llega	
Comisión de igualdad	Duración	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Proyectar una imagen de igualdad en el municipio de Cárcer.

Acciones propuestas:

37. Potenciar la perspectiva de género en la comunicación institucional, tanto en la imagen corporativa como en los materiales que se editen, utilizando un lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas e inclusivos.

Acción núm. 37	Prioridad: 1	Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Proyectar una imagen de igualdad en el municipio de Cárcer.		
ACCIÓN		
Potenciar la perspectiva de género en la comunicación institucional, tanto en la imagen corporativa como en los materiales que se editen, utilizando un lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas e inclusivos.		
DESCRIPCIÓN		
Para dar una imagen de igualdad es esencial que toda comunicación institucional y pública refleje mensajes igualitarios, inclusivos y no sexistas, incluido el uso del lenguaje.		
Materiales/Medios		Indicadores
E-mail, web, redes sociales, publicaciones, etc.		N.º de guías sobre comunicación con perspectiva de género editadas.
Comunicación/Difusión		Indicadores
E-mail, web, redes sociales, etc.		N.º de guías distribuidas.
Ejecución		Indicadores
Comisión de igualdad		N.º de imágenes institucionales con contenido no sexista e inclusivo sobre el total.
Revisión/Evaluación		Indicadores
Comisión de igualdad		Grado de introducción de la perspectiva de género en la comunicación institucional.

38. Editar el material informativo relacionado con los servicios municipales de atención a las mujeres.

Acción núm. 38	Prioridad:	Periodicidad: Continuo
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Proyectar una imagen de igualdad en el municipio de Cárcer.		
ACCIÓN		
Editar el material informativo relacionado con los servicios municipales de atención a las mujeres.		
DESCRIPCIÓN		
El material informativo que está relacionado con los servicios municipales que atienden a mujeres debe estar diseñado y editado con elementos igualitarios y no sexistas, incluido el lenguaje y los elementos visuales como fotografías o anuncios.		
Materiales/Medios		Indicadores
Programas, publicaciones, dípticos, formularios, etc.		N.º de materiales publicados.
Comunicación/Difusión		Indicadores
E-mail, web, redes sociales, etc.		N.º de servicios divulgados.
Ejecución		Indicadores
Comisión de igualdad		N.º de mujeres informadas.
Revisión/Evaluación		Indicadores
Comisión de igualdad		

Objetivo 3. Sensibilizar e implicar a la ciudadanía de Càrcer en la consecución de la igualdad.

Acciones propuestas:

39. Mejorar la difusión de las actividades y programas con contenidos sobre igualdad de género para promover una mayor asistencia e implicación de hombres.

Acción núm. 39	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Sensibilizar e implicar a la ciudadanía de Càrcer en la consecución de la igualdad.		
ACCIÓN		
Mejorar la difusión de las actividades y programas con contenidos sobre igualdad de género para promover una mayor asistencia e implicación de hombres.		
DESCRIPCIÓN		
Es común que los hombres sean quienes menos se impliquen en muchas de las actividades que se realizan desde el Ayuntamiento, especialmente en todas aquellas actividades relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres por eso es tan importante llegar a ellos y fomentar su participación pues para la alcanzar una verdadera igualdad también es necesaria la participación masculina.		
Materiales/Medios		Indicadores
Carteles, dípticos, charlas, etc.		N.º de acciones de difusión impulsadas.
Comunicación/Difusión		N.º de personas alcanzadas.
E-mail, web, redes sociales, etc.		N.º de entidades alcanzadas.
Ejecución		Evolución del n.º de hombres participantes.
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

6.1.5. ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL.

Objetivo 1. Mejorar el estado de salud de las mujeres desde una óptica integral.

Acciones propuestas:

40. Realización de talleres sobre género y salud dirigidos a mujeres de acuerdo a su ciclo vital.

Acción núm. 40	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Mejorar el estado de salud de las mujeres desde una óptica integral.		
ACCIÓN		
Realización de talleres sobre género y salud dirigidos a mujeres de acuerdo a su ciclo vital.		
DESCRIPCIÓN		
Cada mujer es diferente y única, no solamente en su individualidad como persona sino también en base a la etapa vital en la que se encuentra y a las vivencias que la han acompañado. Es por ello por lo que deben diseñarse y realizarse talleres que estén orientados a las mujeres, pero teniendo siempre en cuenta en qué ciclo vital se encuentran.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de talleres realizados.	
Comunicación/Difusión	N.º de mujeres asistentes.	
E-mail, web, redes sociales, etc.	N.º de hombres asistentes.	
Ejecución	Fecha/s de difusión	
Comisión de igualdad	Fecha/as de realización	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

41. Organizar campañas informativas, cursos de formación, publicaciones, etc., que muestren hábitos de vida saludable entre la población femenina, teniendo en cuenta las diversas etapas de la vida de las mujeres y las diferencias de salud entre hombres y mujeres.

Acción núm. 41	Prioridad: 3	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Mejorar el estado de salud de las mujeres desde una óptica integral.		
ACCIÓN		
Organizar campañas informativas, cursos de formación, publicaciones, etc., que muestren hábitos de vida saludable entre la población femenina, teniendo en cuenta las diversas etapas de la vida de las mujeres y las diferencias de salud entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN		
Es fundamental fomentar hábitos de vida saludables en la ciudadanía del municipio por lo que es necesario desarrollar políticas que contribuyan a mejorar de esta.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información/talleres/charlas...	N.º de campañas realizadas.	
Comunicación/Difusión	N.º de mujeres alcanzadas.	
E-mail, web, redes sociales, etc.	N.º de hombres alcanzados.	
Ejecución	Fecha/s de difusión	
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Promover hábitos de vida saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de la población desde una perspectiva de género, haciendo especial énfasis en las mujeres que se hallan en situaciones más vulnerables.

Acciones propuestas:

42. Impulsar las escuelas de madres y padres que faciliten herramientas para fomentar hábitos de vida saludables en sus hijas e hijos.

Acción núm. 42	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promover hábitos de vida saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de la población desde una perspectiva de género, haciendo especial énfasis en las mujeres que se hallan en situaciones más vulnerables.		
ACCIÓN		
Impulsar las escuelas de madres y padres que faciliten herramientas para fomentar hábitos de vida saludables en sus hijas e hijos.		
DESCRIPCIÓN		
Entre los hábitos saludables que deben ser impulsados desde la entidad estarían algunos como: trastornos alimenticios, prevención sobre el consumo de drogas, fomento de la autoestima, resolución pacífica de conflictos, adaptación de una actitud crítica con respecto a los ideales de belleza socialmente establecidos, etc.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Material didáctico/Información	N.º de escuelas de madres y padres impulsadas	
Comunicación/Difusión	N.º de herramientas utilizadas	
E-mail, web, redes sociales, bando, etc.	N.º de madres participantes	
Ejecución	N.º de padres participantes	
Comisión de igualdad	Tipos de hábitos saludables impulsados	
Revisión/Evaluación	Herramientas facilitadas	
Comisión de igualdad		

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de las mujeres con mayores dificultades de integración social teniendo en cuenta tanto las necesidades específicas de cada mujer como su punto de partida.

Acciones propuestas:

43. Fomentar la autoestima y confianza para que las mujeres sean protagonistas activas de su propio proceso de inserción social.

Acción núm. 43	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Mejorar la calidad de vida de las mujeres con mayores dificultades de integración social teniendo en cuenta tanto las necesidades específicas de cada mujer como su punto de partida.		
ACCIÓN		
Fomentar la autoestima y confianza para que las mujeres sean protagonistas activas de su propio proceso de inserción social.		
DESCRIPCIÓN		
La autoestima es uno de los factores más importantes para que las mujeres se vean y se crean capaces de alcanzar y lograr cualquier objetivo que se propongan, por eso es necesario fomentar e incentivar la autoestima y confianza de las mujeres del municipio.		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didáctico/Información		N.º de mujeres participantes
Comunicación/Difusión		N.º de acciones realizadas
Web, Redes Sociales, etc.		Medios de difusión
Ejecución		Fecha/s de difusión
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 4. Incluir la perspectiva de género en la planificación de programas, proyectos y actuaciones en materia de derechos sociales dentro de un marco común.

Acciones propuestas:

44. Promover la formalización de convenios o acuerdos de colaboración con entidades públicas y/o privadas que intervienen en el proceso de inclusión de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables.

Acción núm. 44	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Incluir la perspectiva de género en la planificación de programas, proyectos y actuaciones en materia de derechos sociales dentro de un marco común.		
ACCIÓN		
Promover la formalización de convenios o acuerdos de colaboración con entidades públicas y/o privadas que intervienen en el proceso de inclusión de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables.		
DESCRIPCIÓN		
Los procesos de exclusión social inciden de forma negativa en el desarrollo de las personas, especialmente en los ámbitos de la familia, la sociedad y el trabajo, siendo especialmente agresivos con las mujeres como ocurre con la feminización de la pobreza.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Convenios, dossiers, folletos, etc.	N.º de convenios o acuerdos formalizados	
Comunicación/Difusión	N.º de entidades públicas que aceptan	
Web, Redes Sociales, etc.	N.º de entidades privadas que aceptan	
Ejecución	N.º de mujeres beneficiadas de la acción	
Comisión de igualdad	Fecha/s de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

6.1.6. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 1. Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.

Acciones propuestas:

45. Realizar campañas en las que participe la ciudadanía de Càrcer para visibilizar la violencia machista.

Acción núm. 45	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.		
ACCIÓN		
Realizar campañas en las que participe la ciudadanía de Càrcer para visibilizar la violencia machista.		
DESCRIPCIÓN		
Es esencial concienciar a la ciudadanía, mediante las políticas activas de igualdad, en la prevención de conductas discriminatorias y actitudes violentas frente a las mujeres.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Carteles/Folletos/charlas/Dípticos...	N.º de campañas realizadas	
Comunicación/Difusión	N.º de personas a las que llega	
Web, Redes Sociales, Bando, etc.	N.º de personas participantes	
Ejecución	Fechas y duración	
Comisión de igualdad	Medios de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

46. Dar a conocer a la población los medios disponibles para asistir a víctimas de violencia de género, así como los recursos y ayudas a las que tienen derecho.

Acción núm. 46	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.		
ACCIÓN		
Dar a conocer a la población los medios disponibles para asistir a víctimas de violencia de género, así como los recursos y ayudas a las que tienen derecho.		
DESCRIPCIÓN		
El Derecho a la información está recogido en el Artículo 18 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, por lo que la población debe conocer qué medios existen en el municipio para la asistencia a las víctimas de violencia de género.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Carteles/Folletos/charlas/Dípticos...	N.º de campañas realizadas	
Comunicación/Difusión	N.º de personas a las que llega	
Web, Redes Sociales, Bando, etc.	N.º de personas participantes	
Ejecución	Fechas y duración	
Comisión de igualdad	Medios de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

47. Publicación de datos estadísticos de las ayudas concedidas a víctimas de violencia de género de la zona.

Acción núm. 47	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.		
ACCIÓN		
Publicación de datos estadísticos de las ayudas concedidas a víctimas de violencia de género de la zona.		
DESCRIPCIÓN		
Dar a conocer los datos estadísticos relacionados con la violencia de género es una forma de mostrar la realidad de esta lacra, de hacer que la gente la vea para así concienciar sobre la problemática y la necesidad de actuar.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Carteles/Folletos/charlas/Dípticos...	N.º de publicaciones compartidas	
Comunicación/Difusión	Tipos de publicaciones	
Web, Redes Sociales, Bando, etc.	N.º de personas a las que llega	
Ejecución	Fechas y duración	
Comisión de igualdad	Medios de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

48. Acciones de visibilización de la violencia de género para su pronta detección.

Acción núm. 48	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.		
ACCIÓN		
Acciones de visibilización de la violencia de género para su pronta detección.		
DESCRIPCIÓN		
Uno de los factores clave para la prevención de la violencia de género es la detección temprana de esta, de ahí que sea tan importante el formar y visibilizar cómo detectar posibles casos de violencia de género en nuestro entorno cercano.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Carteles/Folletos/Charlas/Talleres...	N.º de acciones llevadas a cabo	
Comunicación/Difusión	Tipos de acciones	
Web, Redes Sociales, Bando, etc.	N.º de personas a las que llegan las acciones	
Ejecución	Fechas y duración	
Comisión de igualdad	Medios de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

49. Elaboración de charlas dirigidas al alumnado para dar a conocer y prevenir la violencia de género en edades tempranas.

Acción núm. 49	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.		
ACCIÓN		
Elaboración de charlas dirigidas al alumnado para dar a conocer y prevenir la violencia de género en edades tempranas.		
DESCRIPCIÓN		
La educación es quizás la herramienta más importante en la erradicación de la violencia de género, permitiéndonos así destacar las formas de violencia contra las mujeres; los roles y estereotipos sociales; las nuevas tecnologías y las redes sociales; la violencia simbólica; la prevención; las consecuencias de la desigualdad de género, el micromachismo o a la violencia institucional.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Charlas/Talleres/Material didáctico...	N.º de centros educativos participantes.	
Comunicación/Difusión	N.º de alumnado masculino participante.	
Web, Redes Sociales, Bando, etc.	N.º de alumnado femenino participante.	
Ejecución	N.º de charlas realizadas.	
Comisión de igualdad	Temas difundidos	
Revisión/Evaluación	Fecha/s de realización	
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Establecer un protocolo de coordinación dirigido a la detección, atención y seguimiento de la violencia contra las mujeres.

Acciones propuestas:

50. Creación de más puntos violeta y más visibles en el municipio.

Acción núm. 50	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.		
ACCIÓN		
Creación de más puntos violeta y más visibles en el municipio.		
DESCRIPCIÓN		
Un Punto Violeta es un espacio para sensibilizar al público, atender, informar y ayudar a víctimas de cualquier tipo de agresión sexista. Su finalidad por lo tanto es la de concienciar, prevenir y disfrutar la fiesta bajo el respeto hacia las mujeres, libres de acoso y humillación machista.		
Materiales/Medios		Indicadores
Dípticos, carteles, trípticos, anuncios, etc.		N.º de nuevo puntos violeta creados.
Comunicación/Difusión		N.º de peticiones para serlo.
Web, Redes Sociales, Bando, etc.		Tipo de lugares.
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

51. Definir un grupo de coordinación del protocolo de prevención y atención a la violencia y facilitar desde el Ayuntamiento los medios y recursos para su establecimiento.

Acción núm. 51	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Establecer un protocolo de coordinación dirigido a la detección, atención y seguimiento de la violencia contra las mujeres.		
ACCIÓN		
Definir un grupo de coordinación del protocolo de prevención y atención a la violencia y facilitar desde el Ayuntamiento los medios y recursos para su establecimiento.		
DESCRIPCIÓN		
El protocolo de prevención y atención a la violencia debe contar con la actuación de todas las administraciones públicas y agentes intervinientes relacionados con la asistencia a las víctimas y sus hijos e hijas del municipio, basándose en todo momento en los principios de respeto a la dignidad, a la igualdad y a la promoción de una sociedad igualitaria y libre de violencia.		
Materiales/Medios		Indicadores
Material didáctico/Información		N.º de personas que se ofrecen.
Comunicación/Difusión		N.º de mujeres que se ofrecen.
Web, Redes Sociales, Bando, etc.		N.º de hombres que se ofrecen.
Ejecución		
Comisión de igualdad		N.º de mujeres y hombres que conforman el grupo.
Comisión de igualdad		Medios y recursos facilitados.
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		N.º reuniones celebradas
Comisión de igualdad		Fecha/s de conformación.

6.1.7. ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

Objetivo 1. Integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con el medio ambiente.

Acciones propuestas:

52. Realizar un análisis anual de la política medioambiental municipal desde la perspectiva de género.

Acción núm. 52	Prioridad: 3	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con el medio ambiente.		
ACCIÓN		
Realizar un análisis anual de la política medioambiental municipal desde la perspectiva de género.		
DESCRIPCIÓN		
Tanto la percepción como la interacción de mujeres y hombres con el medioambiente no son iguales, por ello es necesario incluir e integrar la perspectiva de género en todas aquellas áreas y medidas relacionadas con el medioambiente, analizando las posibles diferencias entre unas y otros para así adaptar las políticas a la realidad de mujeres y hombres.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Información/Encuesta diagnóstica	Fecha de elaboración	
Comunicación/Difusión	N.º de acciones incluidas	
Web, Redes Sociales, Bando, etc.	N.º de personas colaboradoras	
Ejecución	N.º áreas analizadas	
Comisión de igualdad	Conclusiones obtenidas	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Fomentar una educación en igualdad de oportunidades a través de los programas de medio ambiente dirigidos a la población y, en especial, a los centros educativos.

Acciones propuestas:

53. Integrar el concepto de corresponsabilidad en todas aquellas campañas municipales dirigidas a sensibilizar a la población en temas como el reciclaje, reducción de residuos, etc.

Acción núm. 53	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar una educación en igualdad de oportunidades a través de los programas de medio ambiente dirigidos a la población y, en especial, a los centros educativos.		
ACCIÓN		
Integrar el concepto de corresponsabilidad en todas aquellas campañas municipales dirigidas a sensibilizar a la población en temas como el reciclaje, reducción de residuos, etc.		
DESCRIPCIÓN		
Los beneficios de este tipo de acciones no se limitan únicamente a la prevención directa de los residuos, sino que pueden permitir y fomentar la corresponsabilidad y la sensibilización en materia de prevención fomentando la participación de la ciudadanía y promoviendo nuevos modos de vida más cooperativos por el bien de toda la sociedad.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Carteles/Folletos/Campañas...	N.º de campañas realizadas	
Comunicación/Difusión	N.º de campañas modificadas	
Web, Redes Sociales, Bando, etc.	N.º de personas a las que llega	
Ejecución	Medios de difusión	
Comisión de igualdad	Fecha/s de difusión	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 3. Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.

Acciones propuestas:

54. Introducción del enfoque de género en el PGOU y realización de un análisis que mida los efectos de la planificación urbanística sobre las mujeres.

Acción núm. 54	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.		
ACCIÓN		
Introducción del enfoque de género en el PGOU y realización de un análisis que mida los efectos de la planificación urbanística sobre las mujeres.		
DESCRIPCIÓN		
Las ciudades se construyen siempre en base a unos mismos principios, a unos mismos ejes olvidándose de las diferentes necesidades de mujeres y hombres. Es por ello por lo que debe ser esencial incluir la perspectiva de género en todas aquellas acciones y decisiones relacionadas con el urbanismo del municipio.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Informes, análisis, encuestas, diagnósticos...	Grado de introducción del enfoque de género en la planificación urbanística.	
Comunicación/Difusión		
Web, Redes Sociales, Bando, etc.	N.º de indicadores de género introducidos en el PGOU.	
Ejecución		
Comisión de igualdad	N.º de estudios de impacto de género incorporados al PGOU.	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad	Medición de los efectos diferenciales de la planificación urbanística sobre mujeres y hombres.	

55. Organización de talleres en todas las zonas del municipio que incluyan rutas a pie para diagnosticar necesidades reales y cotidianas contando con la participación de las mujeres.

Acción núm. 55	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.		
ACCIÓN		
Organización de talleres en todas las zonas del municipio que incluyan rutas a pie para diagnosticar necesidades reales y cotidianas contando con la participación de las mujeres.		
DESCRIPCIÓN		
Una de las mejores y más precisas formas de conocer las necesidades de la ciudadanía del municipio y concretamente de las mujeres es realizar aquellos trayectos más habituales y cotidianos para las personas, permitiéndonos así conocer las demandas que puedan presentar respecto al entorno urbano.		
Materiales/Medios		Indicadores
Carteles, folletos, anuncios, encuestas, entrevistas...		N.º de talleres desarrollados.
Comunicación/Difusión		N.º de mujeres participantes.
Web, Redes Sociales, Bando, etc.		N.º de hombres participantes.
Ejecución		N.º de propuestas presentadas por mujeres.
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

56. Actualización del callejero municipal con nombres de mujeres que hayan destacado en sus campos y disciplinas y mujeres que sean referentes para el municipio.

Acción núm. 56	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.		
ACCIÓN		
Actualización del callejero municipal con nombres de mujeres que hayan destacado en sus campos y disciplinas y mujeres que sean referentes para el municipio.		
DESCRIPCIÓN		
Para poder dar mayor visibilidad a las mujeres, tanto de fuera como aquellas referentes del municipio, es necesario actualizar el callejero para que sus nombres e historias se den a conocer.		
Materiales/Medios		Indicadores
Callejero, encuestas, etc.		N.º de calles con nombres de mujeres introducidas en el callejero municipal.
Comunicación/Difusión		N.º de propuestas presentadas.
Web, Redes Sociales, Bando, etc.		N.º de propuestas aceptadas.
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

6.2. ACCIONES PREVISTAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN

		ACCIONES	
ÁREAS DE ACTUACIÓN	N.º	DENOMINACIÓN	ACCIONES/ÁREA
Empoderamiento. Autonomía personal: Formación, Ocupación y Vivienda	1	Inclusión de formación en género en todos los programas de empleo.	11
	2	Formación en género en todos los programas de empleo de gestión municipal y al personal que se incorpora temporalmente a través de los programas de empleo público.	
	3	Visibilizar a mujeres que desarrollan oficios tradicionalmente masculinizados y a hombres que desarrollan oficios tradicionalmente feminizados en programas, jornadas y ferias de empleo y emprendimiento.	
	4	Formar a las mujeres del municipio en aquellos sectores estratégicos para el pueblo de Càrcer (manipulación de alimentos, mantenimiento de piscinas, agricultura, etc.).	
	5	Formación en género en los programas de emprendimiento, abordando nuevos modelos de organización empresarial y liderazgo.	
	6	Reconocimiento mediante distintivo a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, previa realización de una auditoría de género.	
	7	Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigida a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral local.	
	8	Adopción de acuerdos sectoriales que fortalezcan la incorporación de las mujeres al ámbito empresarial.	
	9	Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.	
	10	Promover iniciativas para la adquisición, en propiedad o en alquiler, de viviendas sociales que puedan utilizarse como viviendas tuteladas o por víctimas de violencia de género.	
	11	Realizar talleres de autonomía personal que faciliten el desarrollo de vida independiente.	
Empoderamiento. Participación y Promoción del Asociacionismo	12	Visibilización de las mujeres pioneras de Càrcer mediante la presentación de sus hitos y logros.	5
	13	Formación en tecnologías de la información y la comunicación y sobre administración electrónica a mujeres y a asociaciones de mujeres.	
	14	Charlas de concienciación de la importancia del asociacionismo en los centros educativos.	
	15	Realización de campañas de concienciación de la importancia del asociacionismo, especialmente para la población femenina.	
	16	Convocar tardes de tertulia con temáticas transversales y con interés para la ciudadanía desde una perspectiva de género.	
Corresponsabilidad y Nuevos Usos del Tiempo	17	Diseño y puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.	7
	18	Creación de talleres de conciliación dirigidos a los hombres del municipio acerca de la importancia de dedicarse a los cuidados familiares.	
	19	Realizar un estudio sobre los usos del tiempo de mujeres y hombres en diferentes ámbitos (cuidado del hogar, cuidado de la familia, trabajo, ocio, deporte).	
	20	Apoyar los sistemas de intercambios de saberes y servicios por tiempo entre la ciudadanía, como los bancos de tiempo.	
	21	Difundir los servicios y recursos de apoyo a las personas cuidadoras.	
	22	Realización de encuentros con el empresariado sobre horarios racionales y establecimiento de distintivos a empresas colaboradoras.	
	23	Formación en nuevas masculinidades a hombres y mujeres, con contenidos sobre paternidad responsable, corresponsabilidad y conciliación.	

Cultura, Educación y Tiempo libre	24	Orientar a las mujeres sin estudios usuarias de los servicios de la administración municipal para que se incorporen a los programas de educación de personas adultas.	10
	25	Fomentar actividades extraescolares con perspectiva de género tanto en la educación primaria como en la secundaria.	
	26	Organización de jornadas y encuentros que muestren las posibilidades de desarrollo profesional que existen en las especialidades universitarias donde las mujeres están infrarrepresentadas.	
	27	Crear y apoyar redes de mujeres artistas locales, favoreciendo su acceso a espacios creativos compartidos.	
	28	Incrementar la bibliografía sobre mujeres, estudios de género y literatura escrita por mujeres en la biblioteca municipal.	
	29	Realizar acciones de sensibilización en igualdad de género dirigidas a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas.	
	30	Difundir modelos de mujeres deportistas de todos los niveles de competición y disciplinas deportivas.	
	31	Diseñar la oferta deportiva y adquirir el equipamiento deportivo teniendo en consideración las características diferenciales de mujeres y hombres.	
	32	Convocar premios y concursos donde se promueva la participación de las mujeres y una visión no sexista y estereotipada de la sociedad.	
	33	Formación en igualdad y perspectiva de género al profesorado y alumnado de los centros educativos de Càrcer.	
Medios de Comunicación y uso no Sexista del Lenguaje	34	Presentación del Plan a la ciudadanía	6
	35	Difusión del PMIO en los medios de comunicación	
	36	Informar periódicamente de sus avances.	
	37	Potenciar la perspectiva de género en la comunicación institucional, tanto en la imagen corporativa como en los materiales que se editen.	
	38	Editar el material informativo relacionado con los servicios municipales de atención a las mujeres.	
	39	Mejorar la difusión de las actividades y programas con contenidos sobre igualdad de género para promover una mayor asistencia e implicación de hombres.	
Salud e Inclusión Social	40	Realización de talleres sobre género y salud dirigidos a mujeres de acuerdo a su ciclo vital.	5
	41	Organizar campañas informativas, cursos de formación, publicaciones, etc., que muestren hábitos de vida saludable entre la población femenina.	
	42	Impulsar las escuelas de madres y padres que faciliten herramientas para fomentar hábitos de vida saludables en sus hijas e hijos.	
	43	Fomentar la autoestima y confianza para que las mujeres sean protagonistas activas de su propio proceso de inserción social.	
	44	Promover la formalización de convenios o acuerdos de colaboración con entidades públicas y/o privadas que intervienen en el proceso de inclusión de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables.	
Prevención y Eliminación de la Violencia de Género	45	Realizar campañas en las que participe la ciudadanía de Càrcer para visibilizar la violencia machista.	6
	46	Dar a conocer a la población los medios disponibles para asistir a víctimas de violencia de género, así como los recursos y ayudas a las que tienen derecho.	
	47	Publicación de datos estadísticos de las ayudas concedidas a víctimas de violencia de género de la zona.	
	48	Acciones de visibilización de la violencia de género para su pronta detección.	
	49	Elaboración de charlas dirigidas al alumnado para dar a conocer y prevenir la violencia de género en edades tempranas.	
	50	Creación de más puntos violeta y más visibles en el municipio.	
	51	Definir un grupo de coordinación del protocolo de prevención y atención a la violencia y facilitar desde el Ayuntamiento los medios y recursos para su establecimiento.	

Medio Ambiente, Urbanismo y Entorno Público	52	Realizar un análisis anual de la política medioambiental municipal desde la perspectiva de género.	5
	53	Integrar el concepto de corresponsabilidad en todas aquellas campañas municipales dirigidas a sensibilizar a la población.	
	54	Introducción del enfoque de género en el PGOU y realización de un análisis que mida los efectos de la planificación urbanística sobre las mujeres.	
	55	Organización de talleres en todas las zonas del municipio que incluyan rutas a pie para diagnosticar necesidades reales y cotidianas contando con la participación de las mujeres.	
	56	Actualización del callejero municipal con nombres de mujeres que hayan destacado en sus campos y disciplinas y mujeres que sean referentes para el municipio.	

7. CRONOGRAMA

Todas las acciones detalladas en el plan de acción deben implementarse con un orden y un tiempo determinado, por ello establecemos el siguiente cronograma⁵ que facilitará la implantación del plan:

ÁREA DE EMPODERAMIENTO

ÁREA	N.º	ACCIONES DENOMINACIÓN	2022				2023				2024				2025			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Empoderamiento. Autonomía personal: Formación, Ocupación y Vivienda	1	Inclusión de formación en género en todos los programas de empleo.																
	2	Formación en género en todos los programas de empleo de gestión municipal y al personal que se incorpora temporalmente a través de los programas de empleo público.																
	3	Visibilizar a mujeres que desarrollan oficios tradicionalmente masculinizados y a hombres que desarrollan oficios tradicionalmente feminizados en programas, jornadas y ferias de empleo y emprendimiento.																
	4	Formar a las mujeres del municipio en aquellos sectores estratégicos para el pueblo de Càrcer (manipulación de alimentos, mantenimiento de piscinas, agricultura, etc.).																
	5	Formación en género en los programas de emprendimiento, abordando nuevos modelos de organización empresarial y liderazgo.																
	6	Reconocimiento mediante distintivo a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, previa realización de una auditoría de género.																
	7	Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigida a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral local.																
	8	Adopción de acuerdos sectoriales que fortalezcan la incorporación de las mujeres al ámbito empresarial.																
	9	Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.																
	10	Promover iniciativas para la adquisición, en propiedad o en alquiler, de viviendas sociales que puedan utilizarse como viviendas tuteladas o por víctimas de violencia de género.																
	11	Realizar talleres de autonomía personal que faciliten el desarrollo de vida independiente.																

⁵ Es posible que alguna de las acciones tenga que ser implementada en otros periodos distintos a los establecidos en el cronograma.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación, aunque aparezca en último lugar, es una parte esencial del Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres de Càrcer, pues en ella se establecen los mecanismos reguladores del Plan de Igualdad.

Se trata de un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si no es posible, mejorar las deficiencias.

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de la dinamización, coordinación y gestión de actuaciones de los distintos actores para poder llevar a cabo la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

8.1. INDICADORES

Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual obtener los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Se entiende por indicador: *“Una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo”*.

Se debe tener en cuenta que a través de los indicadores se obtiene una representación de la realidad, que podrá mostrarla de manera total o parcial.

Deben tener coherencia con los objetivos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Además, han de cumplir los siguientes criterios:

- Estar desagregados por sexo.
- Realizarse de forma consensuada entre todas las personas que intervendrán en el seguimiento.
- Ser fáciles de utilizar y entender por estar claramente definidos.
- Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Visibilizar avances en las necesidades de género.
- Ser comparables en el tiempo.

A través de estos indicadores se obtiene información sobre el proceso, resultado e impacto de la aplicación de medidas y acciones incluidas en el Plan de Igualdad.

Para que sean realmente eficaces deberán definirse para cada acción o medida y hacerlo en el momento de diseño del Plan de Igualdad y no con posterioridad.

8.2. EVALUACIÓN

Es una valoración sistemática y objetiva del Plan de Igualdad.

La calidad y profundidad de la evaluación dependerá, de la información que se disponga. Por lo tanto, el diseño y realización de un procedimiento riguroso y documentado incidirá directamente en lo acertado de la evaluación y, consecuentemente, en las propuestas que se hagan a partir de ella.

Se realiza un estudio tanto cualitativo como cuantitativo de la situación real, determinando si los métodos utilizados hasta el momento han sido eficaces o no.

La Comisión encargada de la evaluación puede establecer esta en torno a tres ejes principales:

- **Resultados obtenidos:** grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y necesidades atendidas. Importante el análisis de los indicadores de evaluación establecidos para cada acción.
- **Proceso:** valoración de los recursos humanos y materiales, así como el cumplimiento del cronograma.
- **Impacto:** valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa.

Debemos diferenciar dos procesos de evaluación:

- **Anual:** se realiza una memoria técnica a final de cada año de vigencia del Plan de Igualdad, donde quedará plasmado las acciones realizadas según el cronograma para ese año, y si no hubiera ocurrido así redefinir las acciones que fueran necesarias y ajustarlas a la nueva situación para obtener los objetivos plasmados inicialmente.
- **Final:** redacción de las conclusiones obtenidas al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad. Análisis de la situación actual con respecto a la inicial. Esta evaluación es útil sobre las actuaciones realizadas en el Plan de Igualdad, dejando constancia si los métodos han sido óptimos. Si el resultado es certero habrá abierto el camino a seguir trabando en dicha línea en pro de la Igualdad, si no fuera así, habría que redefinir nuevas líneas de actuación para obtener los objetivos plasmados al inicio de este.

8.3. SEGUIMIENTO

El seguimiento permite comprobar el grado de cumplimiento real del Plan de Igualdad, con este seguimiento es posible detectar las desviaciones del documento de origen, que pueden ocurrir en la implementación o implantación.

El documento es flexible y dinámico, durante su vigencia se puede y debe adaptar y redefinir a las líneas de actuación determinadas, para así poder conseguir su propósito.

Un óptimo seguimiento del proceso es la forma más efectiva de conocer si el Plan de Igualdad está implementándose correctamente.

Es un proceso interno de observación permanente del Plan de Igualdad que se desarrolla de forma paralela a su ejecución.

Así, de la misma forma que se ha diseñado un Plan de Igualdad, siguiendo un procedimiento compuesto por análisis de situación, determinación de objetivos y adopción de medidas para su consecución, se debe diseñar un sistema de seguimiento que incluya:

- Definición de objetivos.
- Agentes responsables.
- Herramientas de recogida de información.

GLOSARIO

Acción positiva: Medidas con las que se pretende suprimir o prevenir una discriminación o con las que compensar las desventajas ya existentes. También conocida como discriminación positiva.

Acoso por razón de sexo: Se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo⁶.

Acoso sexual: Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales. En la mayoría de los contextos jurídicos modernos el acoso sexual es ilegal.

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”⁷.

Alfabetización digital: Habilidad para localizar, organizar, entender, evaluar y analizar información utilizando tecnología digital.

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden (a las mujeres) la capacitación para los procesos de toma de decisión y para su plena participación en la sociedad.

Brecha de género: Diferencia entre la tasa masculina y la femenina en la categoría de una variable. Su cálculo es el resultado de la resta de la tasa femenina menos la tasa masculina, proporcionando así la diferencia entre ambas tasas y visibilizando la desigual posición entre ambas.

Brecha salarial: La diferencia relativa de la media de salario/hora de hombres y mujeres, dentro de la economía en su conjunto, tanto como en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

Conciliación: Es el equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: Responsabilidad compartida con otra u otras personas.

⁶ La Ley 3/2007 de Igualdad define el «acoso por razón de sexo» en el punto 2 del art. 7.

⁷ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo define acoso sexual.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, preferencias sexuales, edad, discapacidad, religión, raza, color, idioma, etc. que tiene por resultado impedir o anular el goce, en materia de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la categoría política, económica, social, cultural y civil.

Empoderamiento: Aumento de la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder⁸.

Estereotipo: Consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

Género: Característica social que depende de la zona y del aprendizaje. El género es variable a lo largo del tiempo y del espacio y es modificable siempre. El género reúne los roles y las funciones asignadas respectivamente a mujeres y hombres.

Igualdad de oportunidades: Acción que se encarga en subsanar las desigualdades laborales, educativas, económicas, políticas, sociales y económicas que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Los dos aspectos esenciales de este concepto son: la prohibición de la discriminación por razón de nacionalidad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Igualdad de trato: Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económicos, políticos, sociales, laborales, culturales y educativos, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo⁹.

Impacto de género: se elabora por el departamento competente antes de la aprobación de la propuesta normativa o del proyecto del plan especial, en el que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre mujeres y hombres de forma separada, y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Perspectiva de género: Herramienta que reconoce las diferencias entre mujeres y hombres en el empleo, disfrute y control de los bienes y servicios de la sociedad. Este concepto objeta y evalúa la discriminación, desigualdad y exclusión del sexo femenino.

Planes de igualdad: Estrategia que se encarga de fomentar la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, mediante la descripción de unos propósitos delimitados a corto y medio plazo. Actualmente existen Planes de Igualdad estatales, regionales y locales. El Plan de Igualdad se compone de unas acciones dirigidas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y así poder eliminar la discriminación por razón de sexo existente en la sociedad.

⁸ IV Conferencia Mundial de Beijing, 1995.

⁹ Art. 3 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Rol de género: Alude al conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad.

Rol social: Es un concepto sociológico que hace referencia a las pautas de conducta que la sociedad impone y espera de un individuo (actor social) en una situación determinada. El *rol* tiene la función de representar lo que *somos* (identidad).

Segregación horizontal: Consiste en que las mujeres se agrupan en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas según la división sexual del trabajo.

Segregación vertical: También conocida como “techo de cristal”.

Segregación en el trabajo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y ha puesto de trabajo inferiores (segregación vertical).

Transversalidad: Sinónimo de mainstreaming de género o enfoque integrado de género.

Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Violencia de género: La violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. En pocas palabras, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico¹⁰.

¹⁰ Instituto de la mujer, Contenido Manual IM_18.05.16

ANEXO 1

FICHA DE SEGUIMIENTO	
Acción	
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Motivo de no inicio o finalización	Falta de recursos humanos
	Falta de recursos materiales
	Falta de tiempo
	Falta de participación
	Desconocimiento del desarrollo
	Concentración de diversas medidas
Otros motivos: <i>(especificar)</i>	
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras en la implantación	
Soluciones adoptadas	
Indicadores de impacto	
Reducción desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa	



AJUNTAMENT DE CÀRCER

CIF: P-4608600-E -- e-mail: carcer@gva.es - web: www.carcer.es

P/ Comunitat Valenciana, 2 - ☎ 962580016 - ☐ 962580603

- CP. 46294

ANA CAMACHO VIDAL, Secretaria-Interventora del Excmo. Ayuntamiento de Càrcer (Valencia).-

CERTIFICO: Que el Pleno Municipal en Sesión Ordinaria celebrada el día **6 de Abril de 2022** a las **20,00 horas**, adoptó entre otros en su **punto 11º**, el siguiente acuerdo que transcrito literalmente dice:

11º) PROPUESTA ALCALDÍA APROBACIÓN COMPOSICIÓN PLAN DE IGUALDAD DE CÀRCER.-

VISTA la **Propuesta** que presente la **Alcaldía** en fecha de **29 de marzo de 2022**, sobre **Aprobación Composición Plan de Igualdad de Càrcer**.

Considerando la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no normativa de desarrollo, en concreto en el artículo 15 de esta ley dice textualmente que «las Administraciones públicas integrarán el principio de igualdad en la definición y presupuestación de políticas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades».

Resultando que el Ayuntamiento de Càrcer con el objetivo del cumplimiento de la Ley 3/2007 y de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades efectivas entre mujeres y hombres está llevando a cabo el **PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL**, de acciones destinadas a la ciudadanía (a diferencia de lo que ocurre con el plan de igualdad del propio Ayuntamiento a nivel interno), que se deben aplicar en las diferentes áreas del municipio.

Considerando que es necesario para la elaboración del **PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL** el nombramiento de una Comisión Municipal encargada de realizar las siguientes funciones:

- *Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.*
- *Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.*
- *Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.*
- *Impulso de la implantación del Plan de Igualdad Municipal.*

ANA CAMACHO VIDAL (I.C.A.S.)
SECRETARIA-INTERVENTORA
C/ de Regulares - 12547522
Mòbil: 0034962580016 | 4478385 50853c



JOSEF POTE LA PARRIDO (I.C.A.S.)
ALCALDE
C/ de Regulares - 12547522
Mòbil: 0034962580016 | 4478385 50853c



Codi Valencian: 31767TYC2207H463M3K463 | Verificació: <http://www.transparencia.gva.es>
Document signat electrònicament des de la plataforma del Pòrtic Valencià | Pàgina 1 de 4



AYUNTAMENT DE CÀRCER

CIF: P-4608600-E -- e-mail: carcer@gva.es - web: www.carcer.es

P/ Comunitat Valenciana, 2 - ☎ 962580016 - ☐ 962580603

- CP. 46294

- *Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.*

- *Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*

- *El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.*

Abierto y concluido el **turno de intervenciones**, y sometido por el **Alcalde Presidente**, Josep Botella Pardo el asunto a votación, **EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE CÀRCER, por unanimidad de miembros presentes, 6 votos a favor de los 9 que legalmente lo conforman (4 votos del Grupo Municipal -GMACC- -Agrupación Ciudadana de Càrcer- y 2 votos del Grupo Municipal Popular -GMP-)**, por lo tanto mayoría absoluta del número legal de sus miembros, **ACUERDA:**

PRIMERO.- Elaborar el documento **PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL DE CÀRCER**, en razón a lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

SEGUNDO.- Crear la Comisión de Igualdad Municipal, nombrando los miembros siguientes:

- **Presidencia:** D. JOSEP BOTELLA PARDO (Alcalde-Presidente).

- **Vicepresidencia:** D. GUSTAVO CARBONELL GARCIA (Concejal de Igualdad).

- **Vocales:**

- Vocal 1: D^a. ROSA MARÍA SERRANO LLORET (Gestora Cultural).

- Vocal 2: D^a. JESÚS TIERRASECA RODRIGUEZ (Concejal de Juventud y Participación Ciudadana).

- Vocal 3: D^a. ENCARNA GÓMEZ LARIOS (Presidenta de la Asociación de Amas de Casa).

- Vocal 4: D^a. ISABEL MORENO GRANERO (Presidenta de la Asociación de Jubilados y Pensionistas).

- Vocal 5: DON JUAN JULIO ESTARLICH QUESADA (Presidente de la Asociación deportiva Escola de Fútbol la Vall de Càrcer).

- **Secretaria:** D^a. ANA CAMACHO VIDAL (Secretaria de la Corporación Municipal).

TERCERO.- Aprobar el siguiente: **Régimen de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad Municipal:**

* **RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD MUNICIPAL.-**





AJUNTAMENT DE CÀRCER

CIF: P-4608600-E -- e-mail: carcer@gva.es - web: www.carcer.es

P/ Comunitat Valenciana, 2 - ☎ 962580016 - ☐ 962580603

- CP. 46294

1.- Reuniones de la Comisión de Igualdad.

La comisión de Igualdad establece la siguiente agenda de reuniones (anexa al presente documento) para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad Municipal.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad acuerda reunirse de manera ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria todas aquellas veces que lo requiera su presidencia o 1/3 de las personas que conforman la Comisión para tratar asuntos relativos al Plan de Igualdad Municipal, mediante convocatoria enviada por la Secretaría a todas las personas que conforman la Comisión.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas por la comisión y firmadas por las personas que ostentan los cargos de Presidencia y Secretaría (o por quienes le sustituyeran en dicha reunión).

2.- Adopción de acuerdos.

La Comisión negociará de buena fe, con vista a la consecución de acuerdos tanto parciales como totales. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Comisión.

La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres de que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo la Comisión podrá acudir a los procedimientos de mediación de conflictos si así se acuerda.

3.- Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.





AJUNTAMENT DE CÀRCER

CIF: P-4608600-E -- e-mail: carcer@gva.es - web: www.carcer.es

P/ Comunitat Valenciana, 2 - ☎ 962580016 - ☐ 962580603

- CP. 46294

4.- Sustitución de las personas que integran la Comisión de Igualdad.

Las personas que integran la Comisión podrán ser sustituidas, en aquellos casos en los que justifiquen no poder asistir por motivo justificado a la reunión, por aquellas en quien deleguen. La inasistencia reiterada e injustificada a las reuniones podrá causar el cese como integrante de la Comisión de Igualdad.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión serán reemplazadas por escrito en el que se incluya la fecha de la sustitución y el motivo, así como el nombre, apellidos, DNI y cargo, tanto de la persona saliente como de la entrante. El documento se anexará al acta siguiente de la Comisión.

5.- Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función que se acuerde por la propia Comisión.

Y para que conste y a los efectos oportunos expido la presente de Orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente **D. Josep Botella Pardo**, con la salvedad prevista en el art. 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. Ante mí la Secretario, doy fe. **D^a. Ana Camacho Vidal**---

En Càrcer, documento firmado electrónicamente.-

