



AJUNTAMENT DE CREVILLEN



I PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL



Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	1
2. MARC JURÍDIC.	2
3. ESTRUCTURA DEL PLA	4
4. PRINCIPIS GENERALS DEL PLA	5
5. AGENTS IMPLICATS	6
6. CONCEPTES BÀSICS	6
7. COMPROMÍS INSTITUCIONAL	12
8. ÀMBIT D'APLICACIÓ	12
9. TEMPORALITAT	12
10. ACTUACIONS.	13
11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	41
11.1 SISTEMA DE SEGUIMENT.....	41
11.2 AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	46
12. ANNEXOS.....	53
Annex I: Compromís institucional.....	54
Annex II: Acta de creació/reglamente del comité d'igualtat municipal.....	55
Annex III: Actes de reunió del comité d'igualtat municipal	56
Annex IV: Cronograma	57

1. INTRODUCCIÓ

L'I Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes de Crevillent (2021- 2025) és fonamental per a poder introduir, de manera efectiva, el principi d'igualtat de gènere en totes les polítiques que, en diversos nivells, ve desenvolupant aquesta entitat.

Un Pla d'Igualtat d'Oportunitats és un document de treball que representa un compromís per part del municipi. En aquest pla, es dissenyen les actuacions que s'implantaràn en benefici de la igualtat, a raó d'un Diagnòstic de Situació prèviament realitzat.

L'alcaldia i les diferents regidories, juntament amb el Comité d'Igualtat negocien el present pla des del convenciment que la no discriminació, la igualtat i la conciliació de la vida familiar, laboral i personal permeten valorar i optimitzar les potencialitats i possibilitats de tota la ciutadania alhora que millora la seua qualitat de vida, que redunda en l'increment del benestar en el municipi.

Pretenem que el pla d'igualtat siga un procés de millora contínua, que contribuísca a mantindre viu el procés d'aconseguir que el municipi no s'estance en el seu objectiu d'aconseguir la igualtat real entre dones i homes, revisant i millorant amb el temps les actuacions implantades. És necessari realitzar una avaluació contínua per a comprovar les millores i canvis que aporten solucions a situacions desiguals i, per tant, injustes.

A més, el present pla d'igualtat suposa una eina òptima de treball en el foment, així com en la inserció soci laboral, econòmica, política i associativa, per a les dones de l'àmbit rural, el creixement del qual pot ser molt beneficiós per a l'increment econòmic de Crevillent.

Determinades mesures del pla d'igualtat s'han orientat a millorar la posició de les dones rurals, atorgar-los els instruments necessaris perquè es decidisquen a incorporar-se en aquelles branques on estan *sub representades (Ús de Noves Tecnologies, emprenedoria, autoocupació, etc.),, garantir-los un creixement sostenible, i proporcionar-los un futur productiu acompanyades de l'entorn rural que els envolta.

Per tant, són accions encaminades a reduir les diferències que en moltes situacions perjudiquen les dones de l'àmbit rural, apostant per mitjà d'aquest pla estratègic d'igualtat municipal, a revertir la seua situació actual i proporcionar-los espais en tots els àmbits que envolten al municipi més igualitaris.

En definitiva, ens trobem amb una eina de treball consensuada per totes les parts socials del municipi amb vocació de continuïtat que vetlarà per la igualtat entre dones i homes en tot el Municipi de Crevillent.

2. MARC JURÍDIC.

El treball per aconseguir una societat igualitària es va iniciar fa dècades i, sobre això, abunda diferent legislació. Els avanços aconseguits en aquesta matèria són irregulars i, encara insuficients. No obstant això, existeix un gran ventall legislatiu, tant internacional com nacional tendent a l'eliminació de qualsevol forma de discriminació sexista i a la consecució d'una societat plenament igualitària.

L'organisme més destacat a abanderar aquesta lluita per la igualtat de gènere és l'ONU, amb diversos tractats internacionals i amb la pròpia Declaració Universal dels Drets Humans. No obstant això, la seua aposta més clara es va posar de manifest a partir de 1975, a Mèxic, amb la primera de les Conferències Mundials sobre les Dones i, el naixement, a partir d'ací de la *CEDAW (Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació sobre la Dona). A partir d'ací es comença a instar els poders públics de tots els països al fet que incloguen en les seues agendes polítiques la lluita contra la desigualtat de gènere.

Un dels grans passos que es va donar a nivell internacional va ser la IV Conferència Mundial sobre les Dones a Pequín en 1995, en la qual es va establir l'estratègia mundial per a la lluita per la igualtat sobre la base de tres conceptes clau: apoderament, transversalitat i perspectiva de gènere. Conceptes que seran introduïts com a principis fonamentals en tota la legislació posterior, superant el reconeixement del dret a la igualtat formal, per a establir el de la igualtat real i efectiva.

Així doncs, des de la Unió Europea també s'ha treballat en aquest sentit i, la seua llei fonamental constituent, el Tractat de Roma, estableix el principi d'igualtat real i efectiva en relació, especialment, en referència al principi d'igualtat salarial entre treballadores i treballadors. Sense oblidar l'ampli nombre de Directives que s'han promulgat en aquest sentit i el compliment del qual, es recomana als estats membres.

En aquest sentit, l'Estat Espanyol no ha sigut alié a aquesta qüestió i ha anat incorporant, progressivament la lluita per la igualtat de gènere en el seu marc legislatiu. La principal norma del mateix que recull el principi d'igualtat de gènere és la Constitució Espanyola de 1978 que, en el seu Article 14, prohibeix la discriminació per raó de sexe i, en el seu Article 9.2, estableix l'obligatorietat que tenen els poders públics de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Posteriorment, es va fer un pas més amb l'aprovació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Aquesta va ser la primera normativa que tracta de posar fre a la violència que pateixen les dones i que radica en la desigualtat de gènere que encara hui pateix la societat.

Un altre gran avanç va ser la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. La qual, en el seu Article 14, estableix criteris generals per a l'actuació dels poders públics. Mentre que el Capítol II: Acció administrativa per a la igualtat, es defineixen els continguts concrets a desenvolupar en diversos àmbits d'actuació. I es faciliten noves eines com la definida en l'Article 17. Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats. I introdueix alguns principis fonamentals en l'aplicació d'aquestes estratègies, com el de transversalitat, ja esmentat anteriorment.

Així mateix, en el marc autonòmic tampoc es queda al marge d'aquesta legislació i, en el cas de la Comunitat Valenciana, la seua norma legislativa fonamental, l'Estatut d'Autonomia, recull, en el seu Article 11 que, "La Generalitat vetlarà, en tot cas, perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral".

També ací es va ampliar el marc jurídic en aquest sentit amb la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes que, en el seu Article 1, planteja que el seu objecte és regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes en la Comunitat Valenciana i, en el seu Article 4.1., estableix que "els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat". Mentre que en l'Article 4.2., s'al·ludeix, novament, a accions estratègiques que apliquen l'esmentat principi de transversalitat.

Per tot això, sobre la base del compliment d'aquesta legislació supralocal, així com a l'obligació que els poders públics tenen d'eliminar qualsevol obstacle que impedisca que la igualtat de gènere siga efectiva i real, l'Ajuntament de Crevillent assumeix el compromís d'aprovar l'I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes (2021-2025) amb la finalitat d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques locals, transmetre valors i actituds igualitàries, facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la ciutadania, promoure l'emprenedoria femenina i la inserció soci – laboral de les dones, promoure polítiques educatives i culturals en clau d'igualtat, aconseguir la participació de les dones en la presa de decisions en totes les esferes, lluitar per erradicar la violència que s'exerceix contra les dones i, promocionar el tractament de la imatge no discriminatòria i no estereotipada de les dones en els mitjans de comunicació.

3. ESTRUCTURA DEL PLA

L'I Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes de Crevillent s'estructura en els següents apartats:









- I. Diagnòstic de la situació de partida de dones i homes en el municipi.** El diagnòstic s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'Ajuntament i altres organismes en matèria de: població, ocupació, comerç, esports, sanitat, serveis socials, educació, etc.
- II. Programa d'Actuació. Elaborat a partir de les conclusions del diagnòstic i de les manques detectades en matèria d'igualtat de gènere.** En ell

s'estableixen: els objectius a aconseguir per a fer efectiva la igualtat, les mesures i accions positives necessàries per a aconseguir els objectius assenyalats, un calendari d'implantació, les persones o grups responsables de la seua realització i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions.

- III. Seguiment i avaluació** del compliment del pla, a través de les persones designades per cada part que recullen informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte en el municipi.

4. PRINCIPIS GENERALS DEL PLA

Els principis generals que regeixen l'I Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes de Crevillent són:

-  **Transversal.** Integra el principi d'igualtat en el municipi de manera transversal.
-  **Actiu i preventiu.** Es dirigeix tant a aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a mantindre-la.
-  **Col·lectiu i integrador.** Dirigít al conjunt de la ciutadania, tant dones com a homes, no sols a les primeres.
-  **Negociat.** Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts: Alcalde de Crevillent, el personal que conforma les diferents regidories, i la resta de persones que componen la comissió d'igualtat municipal (grups polítics, associacions de dones, consell local de la dona, etc.).
-  **Dinàmic:** És progressiu i està sotmés a canvis constants.
-  **Sistemàtic-coherent:** L'objectiu final (la igualtat real) s'aconsegueix pel compliment d'objectius sistemàtics.
-  **Flexible:** Es confecciona a mesura, en funció de les necessitats i possibilitats.
-  **Temporal:** Acaba quan s'ha aconseguit la igualtat real entre dones i homes.

5. AGENTS IMPLICATS



6. CONCEPTES BÀSICS

Existeixen una sèrie de conceptes bàsics que és necessari conèixer per a facilitar la comprensió de les actuacions proposades i del que significa la igualtat d'oportunitats en si. Definim els següents:

ACCIONS POSITIVES:

Les accions positives són mesures compensatòries de caràcter temporal destinades a eliminar les discriminacions per raó de sexe i a promoure i a augmentar la presència i la permanència de les dones en el municipi, en tots els sectors, en totes les professions i en tots els nivells de responsabilitat. (Comité per a la Igualtat del Consell d'Europa). La Llei d'Igualtat esmenta les accions positives de la següent manera: *"Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la Igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures*

específiques a favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas."

ASSETJAMENT SEXUAL:

Comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat per la víctima, que atenta a la dignitat de dones i d'homes.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

AGENT PER A la IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

Són professionals de caràcter tècnic experts/as en temàtica de gènere i igualtat, i que coneixen les situacions i circumstàncies en matèria d'igualtat a tots els nivells, analistes de les seues causes i conseqüències o efectes i motors de la cerca de possibles solucions aplicables en pro de la consecució de la igualtat real entre dones i homes, convertint-se en elements imprescindibles per a supervisar i dissenyar estratègies d'igualtat d'oportunitats, actuar com a intermediaris entre les administracions públiques, col·lectius de dones i els Agents Socials, així com per a la sensibilització i l'assessorament en assumptes de tota índole referents al col·lectiu femení.

BARRERES DE GÈNERE:

Actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i per a la seua plena participació en la societat.

BRETXES DE GÈNERE:

Diferents posicions d'homes i dones i la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context determinat.

COEDUCACIÓ:

Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta i les bases de la qual s'assenten en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de xiquetes i xiquets,

independentment del seu sexe. La coeducació és, per tant, educar des de la igualtat de valors, oportunitats i tracte a les persones.

CONCILIACIÓ:

Suposa la creació d'una estructura i organització de l'entorn laboral que facilite a homes i a dones la combinació del treball, les responsabilitats familiars i la vida personal.

CORRESPONSABILITAT:

Suposa la distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques i responsabilitats domèstiques, la cura de persones dependents i els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, millorant la salut física i psíquica de les dones i contribuint a aconseguir una situació d'igualtat real i efectiva de tots dos sexes.

QUOTA DE PARTICIPACIÓ:

És una acció positiva i implica l'establiment de determinats percentatges de presència de les dones respecte als homes amb la finalitat de pal·liar l'escassa representació de les mateixes en alguna activitat concreta.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Terme que defineix la situació de les dones que, tenint una ocupació remunerada, sumen i acumulen totes o gran part de les tasques que implica el treball domèstic i de cures, no compartit per les seues parelles o familiars.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA:

Situació que tracta a una persona de manera menys favorable a com es tracta, s'ha tractat o es tractaria a una altra, en una situació comparable, motivat per raó del seu sexe, raça, ètnia, condició sexual, ideologia, procedència... Es denomina també discriminació directa en oposició a la discriminació indirecta que es defineix a continuació.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA:

Situació en la qual una disposició, un criteri o una pràctica, aparentment neutra, pot implicar un desavantatge particular per a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica es justifiquen objectivament amb un objectiu legítim i que els mitjans per a realitzar aquest objectiu siguin convenients i necessaris.

 **DISCRIMINACIÓ MÚLTIPLE:**

Expressió utilitzada per a referir-se a aquelles situacions on la suma de factors com a edat, gènere, orientació sexual i origen ètnic, religió o discapacitat, donen lloc a més d'una discriminació.

 **DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE:**

Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tinga per objecte o per resultat menyscabar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per les dones, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra.

 ***DISCRIMINACIÓ POSITIVA:**

És l'aplicació de polítiques o accions encaminades a afavorir uns certs grups minoritaris o que històricament hagen patit discriminació amb el principal objectiu de buscar l'equilibri de les seues condicions de vida al conjunt general de la població, per exemple, creant quotes de gènere o identitat sexual en establiments educatius o llocs laborals.

 **DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL:**

Consisteix en la diferenciació que es fa sobre les activitats la realització de les quals s'atribueix a dones i a homes, adjudicant diferents espais en funció del sexe, corresponent fonamentalment a les dones, desenvolupar la seua activitat en l'àmbit domèstic considerat com a reproductiu i als homes en l'àmbit públic considerat com a productiu.

 **APODERAMENT:**

Augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. D'acord amb la Plataforma d'Acció de Pequín es relaciona l'apoderament amb els següents eixos: els drets humans, la salut sexual i reproductiva i l'educació. Aquests eixos són considerats fonamentals per a l'avanç de les dones en la societat i a partir d'ací, es tracta de potenciar la participació de les dones en igualtat de condicions amb els homes en la vida econòmica i política i en la presa de decisions a tots els nivells.

 **ESTEREOTIP:**

Imatge o idea acceptades comunament per un grup o societat amb caràcter fix i immutable.



AVALUACIÓ DE L'IMPACTE EN FUNCIÓ DEL GÈNERE:

Examen de les propostes i actuacions polítiques, per a analitzar si afecten les dones de manera diferent que, als homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones.



FEMINISME:

Conjunt heterogeni de moviments polítics, culturals, econòmics i socials, que tenen com a objectiu la igualtat de drets entre homes i dones. Amb aquest objectiu, el moviment feminista, ha creat un ampli conjunt de teories socials.



GÈNERE:

Interpretació cultural de la diferència biològica. Mitjançant aquesta construcció s'adscriuen cultural i socialment aptituds, rols socials i actituds diferenciades per a homes i dones atribuïdes en funció del seu sexe biològic.



IGUALTAT DE GÈNERE:

Situació en què tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seues capacitats personals i de prendre decisions, sense les limitacions imposades pels rols tradicionals, i en la qual es tenen en compte, valoren i potencien per igual les diferents conductes, aspiracions i necessitats de dones i homes.



IGUALTAT DE FET O IGUALTAT REAL:

Equitat entre homes i dones real i efectiva. La sola promulgació de la igualtat legal no basta per a canviar els costums i estructures de la desigualtat i, per tant, aconseguir la igualtat real. El mecanisme d'acció positiva té com a fi treballar activament i contrarestar les desigualtats de partida perquè la igualtat d'oportunitats entre homes i dones siga una realitat.



IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

Fonamentat en el principi d'igualtat, es refereix a la necessitat de corregir les desigualtats que existeixen entre homes i dones en la societat. Constitueix la garantia que dones i homes puguen participar en diferents esferes (econòmiques, política, participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.



IGUALTAT DE TRACTE:

La igualtat de tracte pressuposa el dret a les mateixes condicions socials, de seguretat, remuneracions i condicions de treball, tant per a homes com per a dones.

INDICADORS DE GÈNERE:

Són els instruments de mesurament que ens assenyalen determinats fets o fenòmens socials amb un enfocament sensible al sistema sexe-gènere.

MASCLISME:

Actitud, idea o tendència discriminatòria que considera a l'home superior a la dona.

***MAINSTREAMING, TRANSVERSALITAT, ENFOCAMENT INTEGRAT DE GÈNERE:**

És el procés de valorar les implicacions que té per als homes i per a les dones qualsevol acció que es planifique, ja es tracte de legislació, polítiques o programes, en totes les àrees i en tots els nivells. És una estratègia per a aconseguir que les preocupacions i experiències de les dones, igual que les dels homes, siguin part integrant en l'elaboració, posada en marxa, control i avaluació de les polítiques i dels programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de manera que les dones i els homes puguin beneficiar-se d'ells igualment i no es perpetue la desigualtat. L'objectiu final de la integració és aconseguir la igualtat dels gèneres.

MICROMASCLISME:

Comportament o expressió "invisible" de violència i dominació, que amb freqüència alguns homes realitzen quotidianament en l'àmbit de les relacions de parella.

PERSPECTIVA DE GÈNERE:

Prendre en consideració i parar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats. En una política fa referència a l'intent d'integrar les qüestions de gènere en la totalitat dels programes socials, de manera que es tinguen en compte en totes les decisions polítiques, econòmiques i socials les qüestions que afecten les dones.

ROLS DE GÈNERE:

Pautes d'acció i comportament assignades a dones i a homes i inculcades i perpetuades segons els criteris vigents d'una societat patriarcal. Comprenen tots els papers i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i a homes.

SEGREGACIÓ HORIZZONTAL:

Concentració de dones i/o d'homes en sectors i ocupacions específiques. És el que es coneix com a "treballs típicament femenins" (secretàries, infermeres, mestres, etc.) i "treballs típicament masculins" (mecànics, conductors, etc.).

SEGREGACIÓ VERTICAL:

Concentració de dones i/o d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat, llocs de treball o càrrecs. Es parla de segregació vertical al mateix nivell de formació i experiència laboral optant per la candidatura masculina per als llocs de prefectura o direcció.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

Tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pot tindre com a resultat un mal o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, inclusivament les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública o privada. (Article 1 de la Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona. Nacions Unides. 1994).

7. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

Veure Annex I.

8. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Àmbit territorial:

Aquest pla d'igualtat és aplicable en tota la seua eficàcia per a tota la ciutadania en el territori de Crevillent.

Àmbit personal:

Aquest pla d'igualtat s'aplica a la totalitat de la ciutadania, on el personal de les diferents regidories de l'Ajuntament de Crevillent, s'encarrega d'executar les mesures previstes per a aconseguir els objectius generals i específics marcats.

9. TEMPORALITAT

Es considera necessari plantejar una temporalitat de l'I Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes de Crevillent per a quatre **anys** (2021-2025), a partir de l'endemà a la seua aprovació, en els quals es pretén executar les actuacions que en ell es contemplen, període adequat per a poder avaluar un pla de treball que compta amb 5 àrees d'intervenció, 34

objectius específics i 74 accions. A continuació, establim una cronologia de la planificació del pla, que ens orientarà en el seu desenvolupament:

1.	Compromís Institucional	Setembre 2020
2.	Constitució Comitè d'Igualtat	Setembre 2020
3.	Diagnòstic de situació	Octubre 2020 -maig 2021
4.	Elaboració del primer esborrany del pla d'igualtat	Maig-juny 2021
5.	Feedback. Inclusió d'aportacions. Elaboració definitiva	juny 2021
6.	Aprovació de l'I Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes	juny 2021
7.	Desenvolupament i execució	*jun 2021 – juny 2025
8.	Avaluació final	juny 2025

Durant el temps de vigència del pla d'igualtat d'oportunitats s'aniran realitzant les accions programades, sent prorrogades fins a l'aprovació del següent pla, en el seu cas.

10. ACTUACIONS.

OBJETIVOS GENERALES



Elaborar l'I Pla d'Igualtat Municipal dirigit a la ciutadania, on s'establisca l'estratègia que ha d'orientar l'actuació del municipi, durant el període 2021-2025.



Integrar la perspectiva de gènere transversalment en la cultura del municipi.



Promoure la igualtat en totes les àrees municipals.



Eliminar qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, la contractació, la formació, la promoció professional o les retribucions.



Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que integren la plantilla del municipi, fomentant la corresponsabilitat.



Garantir la salut, les condicions laborals i el desenvolupament professional de les treballadores gestants o que han sigut mares.



Previndre i actuar amb eficiència en els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.



Vetlar per un ús inclusiu del llenguatge verbal i visual.

ÁREAS DE TRABAJO

I. ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y TRANSVERSALIDAD

CONSIDERACIONES

Per a aconseguir portar a la pràctica accions positives cap a les dones, és necessari que des de l'Ajuntament no sols des de l'Àrea d'Igualtat, sinó en **totes les àrees municipals** es tinga **la voluntat d'aconseguir la igualtat d'oportunitats** en el municipi.

Els primers passos que cal donar per a canviar mentalitats és sensibilitzar en primera instància a les persones que treballen dins i amb l'Ajuntament. Seran elles les que, a través de les seues actuacions, podran aconseguir un **efecte multiplicador** en la resta de la població del municipi.

Les accions previstes en aquesta àrea, podrien distingir-se de la resta de les actuacions perquè van, d'una banda, dirigides **al personal intern** de l'Ajuntament, i per un altre, a la Ciutadania.

Té, en conseqüència, una **clara funció exemplificadora**, quant a que, si dins de l'Ajuntament es promou la igualtat, tant major serà la legitimitat per a instar altres organismes públics i privats col·laboradors, al fet que desenvolupen accions de similars característiques i, per tant, es faça real la participació activa de tots/as en la consecució dels objectius proposats.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Descobrir la realitat de la dona a Crevillent i l'impacte de gènere de les actuacions dutes a terme.
2. Augmentar la sensibilització i els coneixements sobre la transversalitat de gènere i fomentar la capacitat en àrees especialitzades entre el personal de l'Ajuntament.
3. Incloure la transversalitat de gènere en els processos de gestió interna de l'Ajuntament.
4. Fer un ús no sexista del llenguatge i de les imatges de manera generalitzada a Crevillent.
5. Fomentar la participació de la població en les actuacions que apareixen en l'I pla.

6. Reforçar el paper de la Regidoria d'Igualtat com a òrgan executor principal de l'I pla d'igualtat.

ACTUACIONES

1. Fomentar la possibilitat de contractació de personal de manera habitual per a l'execució i seguiment del pla, que compte al seu torn amb el suport en l'actuació, del personal estable de la Regidoria d'Igualtat.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Contractació de personal produïda (si/no).
- Modalitat de contractació (habitual/temporal).
- Aplicació de recursos econòmics destinats (si/no).
- Execució i seguiment del pla realitzat per part del personal contractat (si/no).

2. Creació i posada en marxa del Consell Local de la Dona.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: Anys 2022/2023.

Indicadors:

- Creació i posada en marxa del Consell Local de la Dona (si/no).
- Difusió d'informació sobre el Consell Local de la Dona (si/no).

3. Cerca de vies alternatives de finançament per a la realització d'actuacions del pla.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del Pla.

Indicadors:

- Cerca de vies de finançament realitzat (si/no).
- Aprofitament d'alguna via de finançament (si/no).

4. Incloure en licitacions públiques, entre altres, un criteri de desempat a favor del qual, l'entitat que tinga pla d'igualtat puga tindre major puntuació que una altra en criteris de concessió.

Responsable: Àrea d'intervenció.

Data: 2022.

Indicadors:

- Criteri de desempat inclòs (si/no).
- Núm. de licitacions públiques decidides pel criteri recentment inclòs.

5. Incloure clàusules socials en les licitacions públiques per a la contractació en igualtat.

Responsable: Àrea d'intervenció.

Data: 2023.

Indicadors:

- Clàusules socials incloses (si/no).
- Núm. de licitacions públiques en les quals s'ha inclòs la clàusula.

6. Realitzar un servei de suport i acompanyament per a empreses i entitats sense ànim de lucre locals que desitgen implantar un pla d'igualtat en la seua entitat, assessorant en les fases i en la metodologia necessàries per a dur a terme el procés de manera efectiva.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: 1r semestre de cada any, durant la vigència del pla d'igualtat.

Indicadors:

- Servei realitzat (si/no).
- Difusió i divulgació del servei realitzada (si/no).
- Núm. d'entitats assessorades per a l'elaboració del pla d'igualtat.

7. Promoure que les empreses o els recursos de caràcter públic que depenguen de l'Ajuntament de Crevillent, publiquen els seus anuncis emprant un llenguatge inclusiu i no sexista facilitant-los assessorament per a això.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Revisió de documentació existent (si/no).
- Núm. de publicacions emeses amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

8. Utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu, en totes les comunicacions internes (emails, circulars, publicacions en taulers d'anuncis, etc.) i externes (cartells publicitaris d'esdeveniments, web, ofertes d'ocupació pública, etc.) utilitzant un manual per a això que serà publicat en la web.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i regidoria de comunicació (imatge exterior del *Ayto, mitjançant xarxes socials web institucional...etc.) i cadascuna de les regidories que redacten documents amb la supervisió o consulta de la regidoria d'igualtat.

Data: A partir del primer semestre de 2022 d'ara en avant.

Indicadors:

- Elaboració del manual (si/no).
- Revisió de documentació existent (si/no).
- Núm. de publicacions emeses amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

9. Revisió i aplicació de llenguatge inclusiu en les ofertes de contractació que duu a terme l'Ajuntament amb les empreses externes.

Responsable: Regidoria d'Igualtat, Comité d'igualtat i Àrea de Contractació.

Data: A partir de 2022.

Indicadors:

- Revisió llenguatge inclusiu realitzada (si/no).
- Núm. d'ofertes modificades.

10. Extensió de l'ús de les Tics mitjançant accions formatives i facilitat d'accés en centres municipals.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria d'Educació.

Data: A partir de 2023

Indicadors:

- Accions formatives realitzades (si/no).
- Núm. d'accions formatives realitzades.
- Núm. d'assistents, desagregat per sexe.

11. Realització de tallers de dinamització i formació intercultural amb dones immigrants per a fomentar l'accés als recursos i a la integració cultural.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i àrea de Serveis Socials.

Data: Segon semestre de 2022.

Indicadors:

- Núm. tallers organitzats.
- Núm. assistents dones desagregat per país de procedència.
- Satisfacció percebuda.

12. Establir un nivell de consecució de cadascuna de les accions que es presenten.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: Tota la vigència del Pla.

Indicadors:

- Informes de seguiment realitzats (si/no).
- Valors obtinguts.
- Conclusions aportades.

13. Realitzar una planificació mensual de les activitats a impulsar.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: Tota la vigència del Pla.

Indicadors:

- Planificació realitzada (si/no).
- Núm. d'accions impulsades.
- Núm. d'accions difoses.
- Conclusions obtingudes.

II. ÀREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD

CONSIDERACIONES

L'accés **de les dones** a l'esfera laboral no ha anat acompanyat d'una ocupació masculina de l'esfera domèstica, la qual cosa impedeix a dones la realització satisfactòria de totes dues tasques. D'altra banda, s'ha detectat que els recursos públics dedicats a les famílies i a la cura no són suficients. Per això, constreny crear noves iniciatives, que afavorisquen la millora de les condicions d'ocupabilitat de les dones, fomentant el repartiment del treball domèstic per a reduir la càrrega de les dones.

El municipi pretén **fer costat a les famílies** i a les empreses conciliadores, aplicant fórmules capaces de respondre a aquestes noves necessitats, la qual cosa suposarà millorar aquestes situacions, mantenint ocupació més estable, i augmentant la productivitat, incrementant, per tant, la qualitat de vida.

D'una banda, cal comentar que la independència econòmica és la base per al desenvolupament d'aspectes fonamentals per a les persones, per la qual cosa resulta bàsic fomentar aspectes que són claus per a una correcta solvència com és la formació, així com altres àmbits que també són importants a l'hora d'aconseguir aquesta situació, com l'ocupació, autoocupació, comerç local, impuls del turisme, etc.

Repasant la situació del municipi, s'ha pogut comprovar a través del Diagnòstic de Situació, com el comerç local i el turisme estan directament relacionats, per la qual cosa resulta imprescindible continuar posant l'accent en una sinergia positiva que permeta créixer totes dues fonts d'ingressos econòmics.

A més, es fa necessari fer un esforç per impulsar i fomentar l'emprenedoria femenina en un sector més *masculinizado com és el de l'agricultura, les característiques de la qual a més li situen en un dels pilars econòmics del municipi, per la qual cosa podria ser una bona oportunitat de promoció i autoocupació, el fet de dotar d'eines de suport i assessorament perquè hi haja dones que progressivament es vagen incorporant al teixit agrícola del municipi.

El Diagnòstic de Situació també ha permés observar com el nombre de contractes realitzats i la taxa d'activitat a Crevillent, eren més alts en els homes que en les dones. A

més, l'atur femení a Crevillent suposa un percentatge elevat sobre el total de dones del municipi. Per aquests motius, és important treballar per a aconseguir una millora de les condicions laborals de les dones del municipi, ja siga incrementant la seua contractació, fomentant-les al fet que emprenguen i s'acte empren, etc.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilitzar a la ciutadania a Crevillent, cap a un model social i laboral de municipi que afavorisca la corresponsabilitat entre dones i homes.
2. Mantindre i millorar els serveis i activitats que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
3. Potenciar els serveis de suport a persones dependents.
4. Disminuir la bretxa existent entre dones i homes en desocupació.
5. Millorar la capacitat professional de les dones
6. Fomentar la igualtat de gènere i la implementació de plans d'igualtat entre l'empresariat de Crevillent
7. Impulsar i donar suport a l'emprenedoria femenina.

ACTUACIONES

1. Tallers gratuïts de repartiment de tasques domèstiques, organització del temps i corresponsabilitat, etc.:

- **Cuina, neteja, bricolatge i planxa per a adolescents.**
- **Repartiment de les tasques domèstiques per a famílies.**
- **Organització del temps i corresponsabilitat.**

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Primer semestre de 2023.

Indicadors:

- Núm. tallers organitzats.
- Núm. assistents dones i homes.

2. Realitzar amb AMPAS alguna activitat pràctica sobre conciliació de la vida laboral, personal i familiar per a educar en valors i compartir vida en família, fomentant la participació dels pares i mares en un horari que permeta conciliar.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Primer semestre 2022.

Indicadors:

- Activitat realitzada (si/no)
- Núm. participants mares i pares.

3. Introducció del concepte de corresponsabilitat en els pròxims tallers o jornades de sensibilització que duga a terme l'Ajuntament en l'àmbit educatiu.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Concepte introduït (si/no)
- Núm. tallers o jornades de sensibilització realitzades.

4. Difondre mitjançant els canals habituals de comunicació del municipi, un document que recopile i actualitze els diferents permisos, drets i mesures de conciliació bàsiques existents. Aquest document també inclourà informació sobre escoles infantils, guarderies o centres d'atenció a majors dependents existents en la zona.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Agència de desenvolupament local.

Data: Últim semestre 2022.

Indicadors:

- Document creat i actualitzat (si/no).
- Difusió realitzada (si/no).

5. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb l'impuls d'una guarderia municipal.

Responsable: Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació i Agència de desenvolupament local.

Data: Últim semestre 2022.

Indicadors:

- Guarderia municipal impulsada i creada (si/no).
- Núm. de xiquets/as que han gaudit del servei.
- Satisfacció percebuda per els/as pares/mares.

6. Realitzar campanyes o guies informatives i de sensibilització específicament dirigides als homes sobre la corresponsabilitat, repartiment equilibrat de tasques i nou model de masculinitat.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Comitè d'igualtat municipal.

Data: Primer semestre 2022 i primer semestre 2024.

Indicadors:

- Campanyes realitzades (si/no).
- Guies informatives realitzades (si/no).
- % d'homes assistents.

7. Fomentar la inserció soci laboral de dones en situació d'exclusió social i/o dones amb diversitat funcional a través de cursos-tallers, sobretot si es tracta de dones tenint en compte la doble discriminació a la qual s'enfronten.

Responsable: Comitè d'Igualtat, Regidoria d'Igualtat, àrea de Serveis Socials i àrea d'ADL.

Data: Últim semestre durant tota la vigència del Pla d'Igualtat, començant l'any 2022.

Indicadors:

- Foment de la inserció realitzat (si/no).
- Percentatge d'augment de contractació de persones en situació d'exclusió social i/o persones amb diversitat funcional.

8. Campanya d'augment del volum de contractació femenina a Crevillent.

Responsable: Comitè d'Igualtat, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Ocupació i àrea d'ADL.

Data: A partir de 2022 de manera anual.

Indicadors:

- Foment de l'ocupabilitat realitzada (si/no).
- Reducció/Augment (%) de la desocupació femenina.

9. Realització de jornades formatives o tallers, per a fomentar la cultura de l'emprenedoria, creació i gestió d'empreses, emprenedoria amb xarxes/informàtica, intercanvi d'experiències etc., entre les dones de Crevillent.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Agència de Desenvolupament Local.

Data: A partir de 2022, una vegada a l'any.

Indicadors:

- Jornades/tallers realitzades/us (si/no).
- Núm. d'assistents. Dones i homes.

10. Accions de sensibilització sobre la igualtat de tasques de dins de la llar.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: 2023.

Indicadors:

- Accions de sensibilització realitzades (si/no).
- Núm. d'homes assistents.
- Satisfacció percebuda.

11. Foment de mesures de sensibilització en el sector de l'agricultura en el municipi, per a potenciar la titularitat agrícola femenina.

Responsable: Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Comerç i Desenvolupament i àrea d'ADL

Data: Últim semestre 2022.

Indicadors:

- Mesures de sensibilització realitzada (si/no).
- Núm. de titularitats i Augment de les dones en l'agricultura local.

12. Aplicació d'incentius econòmics/bonificacions a dones emprenedores que creen una empresa a Crevillent.

Responsable: Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Comerç i Desenvolupament, i àrea d'ADL

Data: 2022.

Indicadors:

- Dotació pressupostària a la bonificació/incentive econòmic aplicada (si/no).
- Incentius/ bonificacions econòmiques aplicades (si/no).
- Núm. d'empreses creades a través de l'aplicació d'incentius/bonificacions.

13. Intervenció psicosocial dirigida a facilitar i millorar l'autonomia, autoestima i presa de decisions de dones amb càrregues familiars i en situació d'especial dificultat sociofamiliar.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació, Regidoria d'Igualtat i àrea de Serveis Socials.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Intervenció realitzada (si/no).
- Mecanismes emprats.
- Satisfacció percebuda pel col·lectiu

14. Tallers d'apoderament i d'orientació laboral amb dones del medi rural.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Agència de Desenvolupament Local.

Data: Últim semestre 2022.

Indicadors:

- Tallers realitzats (si/no).
- Satisfacció percebuda pel col·lectiu

III. ÀREA DE ERRADICACIÓ DE LA VIOLENCIA DE GÈNERO

CONSIDERACIONES

La violència contra la dona no és un problema que afecte únicament l'àmbit privat. Suposa un obstacle per al desenvolupament d'una societat democràtica. En aquest pla es contemplen una sèrie d'accions dirigides a previndre la violència de gènere i impulsar mesures per a sensibilitzar a la població sobre aquesta situació que pateixen moltes dones.

La violència de gènere impedeix a aquestes el gaudi dels seus drets i llibertats, i constitueix una forma de control social per al manteniment de la situació de desigualtat. Les dades sobre la violència contra les dones ens mostren que succeeix en totes les societats i en totes les capes socials, sent significatiu l'augment de denúncies per part de dones joves.

Per tant, aquesta àrea de treball, es pretén a través de les actuacions municipals, pal·liar i minimitzar el màxim possible aquesta xacra social, i vetlar perquè desaparega del municipi de Crevillent.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Previndre els casos de violència de gènere des de l'àmbit educatiu.
2. Sensibilitzar a la ciutadania cap al rebuig a la violència de gènere, o qualsevol tipus de conducta d'aquesta naturalesa.
3. Desenvolupar procediments i eines que permeten identificar situacions de violència de gènere i fomentar actituds de rebuig a aqueixa conducta entre la població jove.
4. Reforçar la coordinació de tots els agents implicats en el tractament de la violència de gènere.
5. Adaptar els serveis que duu a terme l'entitat per a les dones víctimes de violència de gènere, a les diferents necessitats que puguen presentar (edat, maternitat, nacionalitat, religió, discapacitat, etc.).
6. Desenvolupar majors recursos i eines que fomenten la capacitat d'autoprotecció femenina.
7. Assumir de manera general un rebuig social cap a totes les formes de violència de gènere i donar suport i assessorament a dones que hagen aconseguit superar situacions de violència.

ACTUACIONES

1. Organitzar tallers/xarres per a donar informació sobre recursos dirigits a les dones víctimes de violència de gènere, així com en matèria de prevenció de la violència de gènere des de diferents àmbits municipals (jurídic, sanitari, policial, etc.).

Responsable: Regidoria d'Igualtat, i Comité d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Esdeveniments organitzats (si/no).
- Núm. de tallers, conferències, debats, etc. Núm. d'assistents (dona/home).

2. Incorporar l'educació contra la violència dins de les accions educatives dels col·legis.

Responsable(s): Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Creat material per a l'educació contra la violència.
- Incorporació de l'educació contra la violència dins de les accions educatives dels col·legis (si/no).

3. Formació a professionals per a millorar l'atenció, coordinació i detecció d'episodis de violència de gènere o assetjament en el municipi.

Responsable(s): Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Professionals formats (si/no).
- Núm. de persones formades en la matèria, desagregat per sexe.

4. Organitzar activitats dirigides a adolescents que permeten identificar, previndre i actuar sobre els casos de violència.

Responsable(s): Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Activitats organitzades (si/no).
- Núm. d'assistents desagregat per sexe.
- Núm. d'activitats realitzades.

5. Accions formatives i de prevenció dirigides a la tolerància zero a la violència de gènere de tota la societat.

Responsable(s): Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Accions formatives i de prevenció organitzades (si/no).
- Núm. d'assistents desagregat per sexe.
- Núm. d'accions realitzades.

6. Campanya de conscienciació dirigida a les dones sobre la importància de denunciar les agressions.

Responsable(s): Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Campanyes de conscienciació organitzades (si/no).
- Núm. d'assistents desagregat per sexe.
- Núm. de campanyes realitzades.

7. Implantar i/o registrar un sistema de coordinació documentat, de tots els agents implicats en el tractament de casos o episodis relacionats amb la violència de gènere.

Responsable(s): Regidoria d'Igualtat i Agents implicats.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Creació del sistema de coordinació documentat (si/no).
- Implantació del sistema de coordinació (si/no).

8. Celebració de Jornades dirigides a empreses per a parlar d'assetjament laboral, assetjament moral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (legislació vigent, implantació de protocols, etc.).

Responsable: Comitè d'Igualtat, Policia Local i Regidoria d'Igualtat.

Data: 2023.

Indicadors:

- Jornades celebrades (si/no).
- Núm. assistents homes/dones.

9. Realitzar un estudi específic que permeta identificar la incidència de la violència de gènere a nivell municipal.

Responsable: Comitè d'Igualtat i Regidoria d'Igualtat.

Data: 2024.

Indicadors:

- Estudi realitzat (si/no).
- Conclusions obtingudes.

10. Realitzar cursos d'autoprotecció orientats a les dones del municipi.

Responsable: Comitè d'Igualtat i Regidoria d'Igualtat.

Data: 2024.

Indicadors:

- Curs realitzat (si/no).
- Núm. de participants.

11. Impartició de tallers per a la detecció de continguts sexistes en les tradicions i manifestacions artístiques i culturals per a la supressió dels estereotips de gènere en les activitats festives del municipi.

Responsable: Regidoria de Cultura, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Turisme i Comerç i Regidoria de Festejos..

Data: 2023.

Indicadors:

- Núm. tallers organitzats.

- Núm. assistents desagregats per sexe.
- Satisfacció percebuda.

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

CONSIDERACIONES

Després de l'elaboració del Diagnòstic de Situació, s'ha pogut observar que existeix patró comú en situar a l'educació com una de les vies principals per a introduir la igualtat com a valor educatiu i social, que permeta eliminar els estereotips i rols de gènere inculcats des de la infància i afavorisca la consecució de la igualtat real i efectiva en les futures generacions.

Els objectius específics d'aquest eix versen sobretot a sensibilitzar en igualtat de gènere a tota la comunitat educativa, establint actuacions específiques per a la població infantil, juvenil i adulta, fent partícip de les mesures i actuacions als grups anteriors en matèria d'igualtat de gènere i finalment assegurar la qualitat i adequació dels continguts de tallers de sensibilització.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilitzar en igualtat de gènere a tota la comunitat educativa.
2. Sensibilitzar en igualtat de gènere a la població infantil, població jove, i població adulta, fent-los partícips de les mesures i actuacions en matèria d'igualtat de gènere.
3. Assegurar la qualitat i adequació dels continguts en els tallers de sensibilització.
4. Sensibilitzar en diversitat sexual a la població infantil, població jove i població adulta, per a evitar actituds i comportaments *homofóbicos o discriminatoris en el municipi.

ACTUACIONES

- 1. Disponer d'una base de dades dels cursos realitzats en totes les regidories de l'Ajuntament que impartisquen formació a la ciutadania, desagregant per sexe els/as assistents.**

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Àrea de Formació

Data: A partir de 2022.

Indicadors:

- Base de dades creada/actualitzada (si/no). Núm. d'assistents (dona/home).
- Conclusions obtingudes.

2. Promoure l'accés al mercat de treball de les dones en professions en les quals estiguen subrepresentades a través de campanyes de sensibilització, jornades, etc.

Responsable: Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Comerç i Desenvolupament, i àrea d'ADL.

Data: Segons semestres durant tota la vigència del pla, començant en 2022.

Indicadors:

- Augment del percentatge de contractació femenina en professions on es troben subrepresentades.
- Accés de les dones al mercat de treball promogut (si/no).
- Núm. campanyes o tallers realitzats.

3. Execució d'una campanya informativa i de sensibilització orientada als pares i a les mares dels alumnes i les alumnes dels centres educatius a Crevillent, sobre l'ús no sexista de joguets, i del sexisme en la publicitat.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació, Regidoria d'Igualtat i AMPAS de Crevillent.

Data: Curs escolar 2022-2023

Indicadors:

- Tallers realitzats (si/no).
- Campanya informativa realitzada (si/no).
- Núm. de pares/mares assistents. Dones i homes.

4. Realització de tallers sobre igualtat de gènere, educació, conciliació, prevenció de la violència de gènere, ús no sexista dels joguets i del sexisme en la publicitat, dins de l'àmbit de col·laboració amb les AMPAS de Crevillent.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació, Regidoria d'Igualtat i AMPAS de Crevillent.

Data: Curs escolar 2022-2023

Indicadors:

- Tallers realitzats (si/no).
- Núm. de pares/mares assistents. Dones i homes.

5. Realització d'accions de formació en matèria d'igualtat de gènere al professorat dels centres educatius a Crevillent.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Segons semestres durant tota la vigència del pla, començant en 2022.

Indicadors:

- Accions de sensibilització realitzades (si/no).
- Núm. de professors/as assistents. Dones i homes.

6. Formació als diversos professionals del consistori municipal, i altre ciutadans/as que vulguen assistir tant en igualtat d'oportunitats com en coeducació, conciliació, etc.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Any 2023.

Indicadors:

- Formació realitzada (si/no).
- Núm. d'assistents. Dones i homes.

7. Realització de tallers sobre igualtat, conciliació, rols, professions, ús no sexista de joguets, entre l'alumnat d'educació primària.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Primers semestres durant tota la vigència del Pla.

Indicadors:

- Tallers sobre igualtat realitzats (si/no).
- Núm. de xiquets i xiquetes assistents. Dones i homes.

8. Realització d'un concurs de contes, dibuixos o relats en educació primària per a commemorar dies internacionals a favor de la igualtat d'oportunitats.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Cada 8 de març del curs escolar.

Indicadors:

- Concurs realitzat (si/no). Núm. de contes, dibuixos o relats recollits.
- Núm. de xiquets i xiquetes participants. Dones i homes.

9. Realització de tallers sobre igualtat de gènere, conciliació, corresponsabilitat, rols, professions, relacions de parella, diversitat sexual i prevenció de la violència de gènere a la població jove, adolescent i adulta dins de l'àmbit educatiu (Alumnat d'ESO i Batxillerat).

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Tallers de sensibilització realitzats (si/no).
- Núm. de persones assistents. Dones i homes.
- Satisfacció percebuda.

10. Foment de mesures de comunicació i sensibilització en igualtat d'oportunitats que arriben a la ciutadania i permeten major implicació en aquest apartat.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: Primer semestre de 2023.

Indicadors:

- Campanya de comunicació i sensibilització en igualtat realitzada (si/no).
- Núm. mesures realitzades.
- Participació de la ciutadania (Augment/igual/descens)

11. Realització de campanyes en matèria de sensibilització tant en turisme com en comerç basades en la igualtat d'oportunitats i en la no discriminació.

Responsable: Comitè d'Igualtat i Regidoria d'Igualtat.

Data: Segon semestre 2023.

Indicadors:

- Campanyes realitzada (si/no).
- Núm. de participants en les campanyes. Dones i homes.
- Satisfacció percebuda.

12. Promoure el moviment de conscienciació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de la representativitat i la participació social.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Agència de Desenvolupament Local.

Data: Primer semestre 2023.

Indicadors:

- Difusió realitzada (si/no).
- Núm. de campanyes realitzades.
- Abast i/o àrees contemplades.

13. Major formació al personal de serveis socials, per a permetre'ls ser capaços de poder emetre informes d'impacte de gènere en el municipi.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Any 2024.

Indicadors:

- Formació realitzada (si/no).
- Núm. persones formades desagregat per sexe.
- . Núm. d'informes emesos.

14. Realitzar activitats com a jornades, xarrades o cursos de sensibilització en matèria d'assetjament escolar en tots els centres educatius del municipi.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Primer semestre 2022 i primer semestre 2023.

Indicadors:

- Activitat realitzada (si/no)
- Núm. de centres participants.
- Núm. persones participants desagregat per sexe.

15. Enfocar una xarrada o jornada en matèria d'assetjament escolar als pares i les mares d'alumnes/as, perquè siguen conscients de la gravetat del problema d'assetjament escolar i fomenten aquesta prevenció des de casa.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Segon semestre 2022.

Indicadors:

- Activitat realitzada (si/no)
- Núm. participants mares i pares.
- Satisfacció percebuda, a través de control de qualitat de l'acció de sensibilització..

V. ÁREA DE SALUD, CULTURA Y CALIDAD DE VIDA

CONSIDERACIONES

Les activitats saludables suposen un aspecte de canvi social molt important i contribueixen a fomentar la igualtat entre dones i homes. No obstant això, en l'actualitat es produeixen diferències importants quant a la participació i representació femenina en aqueixes disciplines, que en la majoria de casos es continua relacionant al gènere masculí, diferència moltes vegades fomentada en els mitjans de comunicació.

Així i tot, és important destacar que les dones estan progressivament més presents i que des d'edats primerenques estan millorant les dades de participació.

Una altra branca a tindre en compte per a considerar aqueixa aplicació de la igualtat real i efectiva recau sobre la cultura. Les actuacions en aquesta àrea persegueixen, d'una banda, fomentar una cultura sense biaixos de gènere i molt més plural i igualitària. D'altra banda, es pretén visibilitzar més la figura de les dones i la seua contribució a la cultura, destacant obres i autores en els principals elements educatius i culturals de Crevillent, com a centres educatius, biblioteques, altres edificis municipals, etc.

A més, cal esmentar que facilitar la qualitat de vida de les persones, suposa augmentar la qualitat de vida per a tota la població, per tant, cal tindre en compte l'impacte diferencial de la planificació convencional entre dones i homes en el disseny i ús de les infraestructures de les poblacions. Així, assegurar un element diferenciador en aquest apartat com és l'accessibilitat, és un element clau en la planificació i intervenció urbana,

no sols per a les persones amb discapacitat, sinó per a totes aquelles amb mobilitat reduïda per diferents causes com, per exemple, el portar un carret de bebé.

La forma en la qual està dissenyada el municipi pot facilitar o entorpir, el dia a dia, i fins i tot la pròpia seguretat i la convivència cívica de la població. Per això, pretenem actuar en:

- El disseny de l'espai.
- L'accés als serveis.
- Els horaris.

Finalment, a través del Diagnòstic de Situació, s'ha cregut convenient treballar per a millorar els serveis oferits a la joventut, per a generar ara ciutadans i ciutadanes en edat juvenil, que seran persones respectuoses amb el municipi i el mitjà que els envolta.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promoció de la perspectiva de gènere en activitats juvenils.
2. Impulsar i desenvolupar actuacions específiques que perseguiquen el millor coneixement de la incidència dels rols de gènere en la salut de les dones.
3. Foment d'hàbits de vida saludable en les dones i els homes de Crevillent.
4. Fomentar la participació equilibrada en l'esport de dones i homes.
5. Aposta per l'oci com a mesura de desenvolupament personal i de les capacitats de les dones.
6. Sensibilitzar a la ciutadania sobre el paper de les dones en la cultura.
7. Donar a conèixer l'obra o la carrera professional de dones artistes o amb incidència cultural a Crevillent.
8. Afavorir la participació de les dones en el disseny i ús dels espais urbanístics, en l'accessibilitat i en la conservació del medi ambient de la ciutat.
9. Introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit urbanístic del municipi.
10. Incloure en totes les modalitats d'accessibilitat i mobilitat a Crevillent, la perspectiva de gènere en aquestes.

ACTUACIONES

- 1. Realitzar una campanya de turisme responsable i lliure d'agressions per a les persones que visiten Crevillent, a més de per a la ciutadania.**

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Turisme.

Data: Durant tota la vigència del Pla.

Indicadors:

- Campanya de turisme responsable realitzada (si/no).
- Núm. d'accions realitzades.
- Satisfacció percebuda.

2. Impuls de la visibilitat de les mostres artístiques realitzades per dones (certàmens, mostres, exposicions...).

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: 2023.

Indicadors:

- Núm. de certàmens, mostres, exposicions dutes a terme.
- Augment de la sensibilització obtinguda (si/no).

3. Realització d'una base de dades de dones destacades en la història de Crevillent per la seua contribució al desenvolupament, científic, polític i cultural.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Anys 2023-2024.

Indicadors:

- Realització d'una base de dades (si/no).
- Augment de la sensibilització obtinguda (si/no).

4. Realització de tallers, conferències, taules redones, debats, sobre la incidència del rol de gènere en la salut de les dones.

Responsable: Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Sanitat.

Data: En el primer semestre durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Tallers realitzats (si/no)
- Núm. assistents. Dones i homes.
- Conclusions obtingudes.

5. Disseny d'una "Ruta Municipal" de dones destacades de Crevillent dels últims segles, que contribuïska a conèixer el seu paper i les seues aportacions. Aquesta "Ruta", consistirà en un desplaçament pels diferents espais de la localitat on es troben les seues principals obres o les contribucions més importants que van fer a Crevillent.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Any 2023.

Indicadors:

- Ruta municipal realitzada (si/no).
- Núm. de persones assistents. Dones i homes.

6. Apostar perquè els noms de carrers i edificis, etc., es visibilitzen dones destacades.

Responsable: Regidoria d'Igualtat.

Data: A partir del segon semestre de 2022

Indicadors:

- Núm. de carrers/edificis amb noms de dones destacades creades/modificades.
- Creació d'un apartat específic (si/no).

7. Increment del fons bibliogràfic sobre gènere a la Biblioteca Municipal.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació, Regidoria d'Igualtat i personal responsable de la(s) biblioteca(s) municipal(és)

Data: Primer semestre 2023.

Indicadors:

- Increment de contingut sobre gènere a la biblioteca realitzat (si/no).
- Visualització del contingut realitzat (si/no).

8. Realitzar xarrades, conferències i projeccions cinematogràfiques, en col·laboració amb el moviment associatiu, sobre igualtat d'oportunitats, amb especial atenció cap a la situació de dones més vulnerables.

Responsable: Àrea de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Xarrades, conferències i projeccions cinematogràfiques realitzades (si/no).
- Núm. de dones assistents.

9. Realitzar jornades, xarrades i conferències que promoguen el moviment associatiu femení a Crevillent.

Responsable: Regidoria de Cultura i Educació i Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Xarrades, conferències i projeccions cinematogràfiques realitzades (si/no).
- Núm. de dones assistents.

10. Impuls d'accions perquè les dones joves s'incorporen al teixit associatiu de dones.

Responsable: Comitè d'Igualtat i Agència de Desenvolupament Local.

Data: Any 2022.

Indicadors:

- Accions d'impuls per a dones joves associades realitzades (si/no).
- % augment de dones incorporades al teixit associatiu.

11. Suport a les associacions que treballen en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Responsable: Comitè d'Igualtat i Agència de Desenvolupament Local.

Data: Any 2023.

Indicadors:

- Accions realitzades amb les associacions que treballen en la igualtat (si/no).
- Núm. d'accions realitzades.
- Núm. d'associacions secundades.

12. Foment de les relacions de les dones joves amb dones d'altres edats a través de trobades intergeneracionals.

Responsable: Regidoria d'Igualtat, i Serveis Socials, àrea de Tercera Edat.

Data: 2023.

Indicadors:

- Trobades intergeneracionals produïdes (si/no).
- Núm. de dones assistents. Edat de les dones assistents.

13. Fomentar més activitats juvenils per a la població a Crevillent, així com estudiar la possibilitat de crear o obrir espais públics com *ludotecas o centres de jocs municipals.

Responsable: Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Joventut, àrea de Desenvolupament Local i Regidoria de Cultura i Educació.

Data: Segon semestre de 2022 i any 2023.

Indicadors:

- Activitats juvenils augmentades i fomentades (si/no). Satisfacció percebuda.

14. En el moment de concessió d'ajudes econòmiques a les disciplines esportives a Crevillent, atorgar una major puntuació per a la concessió a aquelles àrees esportives amb equips femenins o que fins i tot sense ser majoritàriament femenins, compten amb una Junta Directiva amb representació femenina, o que aposten per la igualtat d'oportunitats com a valor transversal.

Responsable: Regidoria d'Esports i Regidoria d'Igualtat.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Núm. d'ajudes concedides.
- Criteri d'adjudicació implantat en la política de selecció (si/no)
- Entitats beneficiàries.

15. Campanya de promoció de les pràctiques esportives en les dones que pertanguen a col·lectius vulnerables.

Responsable: Regidoria d'Esports i Regidoria d'Igualtat.

Data: 2023.

Indicadors:

- Campanya de promoció realitzada (si/no).
- Núm. de dones incloses en les pràctiques esportives gràcies a les campanyes.

16. Fomentar el coneixement i divulgació dels esports entre les xiquetes i les joves, especialment en aquells en els quals estan subrepresentades.

Responsable: Regidoria d'Esports i Regidoria d'Igualtat.

Data: 2023.

Indicadors:

- Campanya de foment realitzada (si/no).
- Augmente/disminució (%) de participació de xiquetes i joves en esports on es troben subrepresentades.

17. Suport i visibilització d'aquelles dones del municipi que destaquen en algun esport.

Responsable: Regidoria d'Esports i Regidoria d'Igualtat.

Data: Tots els anys durant la vigència del Pla d'Igualtat.

Indicadors:

- Campanya de suport i visibilització realitzada (si/no).

18. A través de jocs, activitats, tallers, etc., de les Escoles Esportives d'Estiu promoure valors d'igualtat entre xiquetes/us i adolescents.

Responsable: Regidoria d'Esports i Regidoria d'Igualtat.

Data: Tots els estius durant la vigència del Pla d'Igualtat.

Indicadors:

- Campanya de promoció de valors realitzada (si/no).
- Xiquets i xiquetes assistents als campaments.
- Satisfacció percebuda en xiquets/as i pares/mares.

19. Promoure el condicionament dels espais públics, parcs, jardins i zones verdes, dotant-los de mobiliari urbà adequat per a facilitar els treballs de cura de menors i persones dependents.

Responsable: Regidoria d'Urbanisme.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Espais públics condicionats (si/no).
- Sugeriments de millora rebudes. Satisfacció percebuda.

20. Promoure el recondicionament dels carrers més perjudicats amb l'objectiu de reforçar la seguretat de la ciutadania i d'evitar qualsevol perill o conflicte (violència, agressió física, intimidació, assetjament sexual o per raó de sexe) que pugua donar-se.

Responsable: Regidoria d'Urbanisme.

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Carrers més perjudicats recondicionades (si/no).
- Sugeriments de millora rebudes.
- Satisfacció percebuda.

21. Atenció a la multiculturalitat, ja que és una realitat de la societat i tenen característiques singulars en el paper de la dona.

Responsable: Regidoria d'Igualtat .

Data: Durant tota la vigència del pla.

Indicadors:

- Informes realitzats (si/no)
- Campanyes realitzades (si/no)
- Resultats obtinguts


11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.




11.1 SISTEMA DE SEGUIMENT.

El seguiment comprendrà la recol·lecció i l'anàlisi continuada d'informació per a verificar el que s'està realitzant, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius que s'han proposat, detectar possibles problemes i si s'està responnent a les necessitats de la ciutadania.

- **OBJECTIUS**

Els objectius que es pretenen aconseguir amb el seguiment del pla d'igualtat són:






-  Analitzar el procés d'implementació, identificar recursos, metodologies i procediments posats en marxa per al desenvolupament del pla.

-  Comprovar els resultats immediats del pla d'igualtat per a conèixer el grau de consecució dels objectius definits i la realització de les accions previstes segons el programat.
-  Adaptar o reajustar el pla per a respondre a noves necessitats o donar una millor resposta a les ja identificades.
-  Proporcionar informació per a l'avaluació.

- **COMITÉ D'IGUALTAT**

El seguiment serà dut a terme pel comitè d'igualtat, convocant-se 1 reunió a l'any (se celebrarà entorn del mes d'octubre).







En aquest sentit, les funcions del comitè d'igualtat seran:


-  Dinamització i control de la posada en marxa de les accions.
-  Supervisió de l'execució del pla.
-  Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
-  Valoració de l'impacte de les accions implantades.
-  Proposició d'accions de millora, que corregisquen possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribuïsquen a consolidar el compromís de la ciutadania amb la igualtat d'oportunitats.

El seguiment s'iniciarà al principi, amb les primeres actuacions i continuarà fins a la terminació d'aquestes. S'informarà sobre la marxa del pla a tota la ciutadania, conforme les mesures vagen sent integrades o implantades.

- **METODOLOGIA PER A REALITZAR EL SEGUIMENT**

Per a realitzar el seguiment del pla d'igualtat, s'estableix a continuació un model fitxa de seguiment per acció que inclou tant les dades relatives a la seua implantació com al seguiment, concretament:

-  Quin objectiu satisfà.
-  Com s'executarà
-  A qui va dirigida
-  Qui és el responsable de la seua aplicació
-  Quan es desenvoluparà
-  Quins recursos es necessiten

 Com es mesurarà el seu compliment: **INDICADORS**

DE FITXA DE SEGUIMENT







ÀREA	
ACCIÓ	
DATA INICI	DATA FI
OBJECTIUS	
DESCRIPCIÓ DE LES ACTIVITATS DESENVOLUPADES	
ADEQUACIÓ DELS RECURSOS EMPRATS (humans, materials i econòmics)	
INDICADORS DESAGREGATS PER SEXE.	
RESULTATS ESPERATS:	
RESULTATS OBTINGUTS:	
CIUTADANS/AS A QUI HA ANAT DIRIGIT DESAGREGAT PER SEXE	
*RESPONSIBLE D'EXECUCIÓ	
DIFICULTATS I BARRERES TROBADES	
SOLUCIONS APORTADES	
MODIFICACIONS INCORPORADES	
GRAU D'IMPLANTACIÓ DE LA MESURA	
<input type="checkbox"/> Pendent d'execució <input type="checkbox"/> En execució <input type="checkbox"/> Executada	
GRAU DE CONSECUCIÓ DELS OBJECTIUS PLANTEJATS (2)	
<input type="checkbox"/> Baix <input type="checkbox"/> Mig <input type="checkbox"/> Alt	
PRESSUPOST	

COMENTARIS

El procés que es durà a terme per a realitzar l'avaluació serà:

1r Recollida i anàlisi de la informació. Es revisaran els documents generats arran de la implantació de les mesures (l·listats d'assistència a cursos, participació en activitats, guies, informes, memòries, fullets, resultats d'enquestes, etc.) així com els indicadors de seguiment. S'emplenaran les fitxes per acció i les actes de les reunions.

2n Informe de Seguiment. Aquest informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i inclourà:

-  Informació de les accions executades, en període d'execució o pendents d'execució.
-  Àrees en les quals s'ha d'incidir més.
-  Obstacles que s'estan presentant.
-  Participació obtinguda.
-  Conclusions i reflexions obtingudes.
-  Justificants de les accions realitzades.

3r Difusió i comunicació. Una vegada validat l'Informe de Seguiment pel Comitè d'Igualtat i l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, serà difós a la resta de la ciutadania.

• INDICADORS DE SEGUIMENT

- Els indicadors de realització permeten obtindre informació sobre el que s'ha fet i els recursos emprats per a això. Ens permeten respondre a preguntes com: S'han executat les actuacions previstes? En quin grau? S'ha aconseguit a els/as ciutadans/as previstos/as? Els recursos emprats han sigut suficients?

- Els indicadors de resultats mesuren el compliment dels objectius específics, és a dir, que resultats s'obtenen amb l'execució del pla.

- Els indicadors d'impacte ens permeten conèixer en quina mesura s'han aconseguit els objectius generals. És adequat aplicar-los en l'avaluació final del pla. En quina mesura el pla ha contribuït a la consecució de la igualtat i l'erradicació de discriminacions, quines transformacions s'ha aconseguit.

En la següent taula es realitza una proposta d'indicadors generals per a cada tipologia d'accions, encara que en cadascuna de les mesures de les recollides en el pla d'igualtat, venen recollits els seus propis indicadors:

ACCIONS	INDICADORS DE REALITZACIÓ	INDICADORS DE RESULTATS	INDICADORS D'IMPACTE
Sensibilització	Núm. accions realitzades	Persones aconseguides. Percentatge sobre població	Presa de consciència. Canvi d'actitud
Difusió	Núm. accions realitzades	Persones aconseguides. Percentatge sobre població	Millora i extensió del coneixement.
Formació	Núm. accions realitzades	Persones aconseguides. Aplicació de la formació.	Increment del desenvolupament i qualitat d'actuacions.
Participació	Núm. accions realitzades	Persones aconseguides/ agents implicats	Increment del desenvolupament i qualitat d'actuacions
Actes	Núm. actes realitzades	Persones aconseguides/ agents implicats	Satisfacció percebuda
Coordinació d'estructures	Núm. actuacions coordinades. Percentatge actuacions desenvolupades	Millora de l'eficàcia i eficiència de les actuacions	Visibilització. Incorporació de la coordinació de manera sistemàtica
Concursos, exposicions, tallers	Núm. d'actuacions desenvolupades	Acolliment, participació candidatures femenines (Percentatge).	Visibilització de l'aportació de les dones
Plans i protocols	Plans/protocols elaborats	Implementació de pla/protocols	Millora de la situació objecte del pla (disminució de la segregació laboral, presència femenina en òrgans de decisió...)
Estudis	Núm. estudis realitzats	Incorporació de conclusions o actuacions	Millora de les situacions/manques detectades en els estudis

11.2 AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.






L'avaluació és la fase final del pla d'igualtat que permet conèixer si les mesures adoptades i les accions executades en les diferents àrees d'actuació han permés obtindre els objectius marcats inicialment per l'Ajuntament, així com detectar aquells aspectes en els quals és necessari incidir en el futur mitjançant l'elaboració d'un pla de millora que incorpore noves propostes d'intervenció.

¿Qué se ha hecho?	•Evaluación de resultados
¿Cómo se ha hecho?	•Evaluación de procesos
¿Qué se ha conseguido?	•Evaluación de impacto

- **OBJECTIUS**

Amb l'avaluació es valorarà la idoneïtat, eficàcia i efectivitat de les accions dutes a terme.

L'avaluació del pla té diverses finalitats:

-  Conèixer el grau de compliment dels objectius de pla d'igualtat.
-  Analitzar el desenvolupament del procés del pla.
-  Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el procés de desenvolupament del pla.
-  Reflexionar sobre la necessitat de continuar el desenvolupament de les accions (si es constata que es requereix més temps per a corregir les desigualtats).
-  Identificar noves necessitats que requerisquen accions per a fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a Crevillent d'acord amb el compromís adquirit.

- ***METODOLOGIA PER A REALITZAR L'AVAUACIÓ**

El procés que es durà a terme per a realitzar l'avaluació serà:





1r Recollida i anàlisi d'informació. Es revisaran els documents generats arran de la implantació de les mesures (llistats d'assistència a cursos, participació en activitats, guies, informes, memòries, fullets, resultats d'enquestes, etc.) així com els indicadors i els informes de seguiment. També es revisarà el diagnòstic de situació, que permetrà comparar la situació de partida amb l'actual.

Tota aquesta informació es podrà completar amb enquestes, entrevistes, grups de discussió i debat, respecte a les accions implementades i el seu impacte en la gestió i

funcionament de la igualtat en el municipi, així com en la millora de la situació de la igualtat d'oportunitats.

2n Informe d'Avaluació. Ha de contemplar els resultats d'anàlisis.

3r Pla de millora. Permetrà:

-  Detectar les necessitats i causes que les generen.
-  Definir les accions de millora a aplicar.
-  Establir prioritats d'acció i la seua *calendarización.
-  Definir el sistema de seguiment i control d'aquestes.

4ª Difusió i comunicació. Una vegada validat l'informe d'Avaluació pel Comitè d'Igualtat i l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, serà difós a la resta de la ciutadania.

MÈTODES I EINES PER A L'AVALUACIÓ

A continuació, s'enumeren i descriuen els mètodes i eines que s'utilitzaran per a l'avaluació del pla.

a. Avaluació de resultats.

-  Per a mesurar el **nivell d'execució del pla**: Nombre total d'accions per àrees implantades en el municipi.

		S'ha dut a terme?		Persones beneficiàries		
Àrea	Acció	SI	NO	Núm. M	Núm. H	TOTAL
TOTAL						

 Grau de desenvolupament **dels objectius** plantejats.

GRAU			
OBJECTIUS	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			

 **Efectes no previstos del pla.**

 **Altres**

b. Avaluació de procés

 Grau de sistematització dels procediments.

GRAU DE SISTEMATITZACIÓ			
PROCEDIMENTS	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			


 Grau d'informació i **difusió** entre la plantilla.

GRAU DE SISTEMATITZACIÓ			
ACCIONS DE DIFUSIÓ	ALT	MITJÀ	BAIX

TOTAL			


Grau d'adequació dels recursos humans.

GRAU D'ADEQUACIÓ			
RECURSOS HUMANOS EMPRATS	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			


Grau d'adequació dels recursos materials.


GRAU D'ADEQUACIÓ			
RECURSOS MATERIALES EMPLEATS	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			


Grau d'adequació de les eines de recollida.

GRAU D'ADEQUACIÓ			
EINES EMPRADES	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			


Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa.

MECANISMES DE SEGUIMENT PERIÒDIC
TOTAL


Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.

INCIDÈNCIES I DIFICULTATS
ACCIÓ 1.
ACCIÓ 2.
ACCIÓ 3.
ACCIÓ 4.
TOTAL


Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa.

SOLUCIONS APORTADES
ACCIÓ 1.
ACCIÓ 2.
ACCIÓ 3.
ACCIÓ 4.
TOTAL

 **Altres**

c. *Avaluació d'impacte*

→ **de desigualtats entre dones i homes en el municipi.**

Augmente percentatge dones

SI

NO

Indicar % ...

→ **de segregació vertical.**

Augmente percentatge dones en alts càrrecs

SI

NO

Indicar % ...

→ **de segregació horitzontal.**

Augmente percentatge dones en llocs *masculinizados

SI

NO

Indicar % ...

→ **en els comportaments, interacció i relació de la ciutadania en els quals s'identifique una major igualtat entre dones i homes.**

SI

NO

Indicar canvis

.....
.....

→ **Canvis en la valoració de els/as Crevillent ens/as respecte a la igualtat d'oportunitats**

SI

NO

Indicar canvis

.....
.....

→ Canvis en la cultura del municipi

SI

NO

Indicar canvis

.....
.....

→ Canvis en la imatge de Crevillent

SI

NO

Indicar canvis

.....
.....

→ Millora de les condicions de treball

SI

NO

Indicar millores

.....
.....

→ Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats

SI

NO





Indicar resultats enquesta

.....
.....

Altres

.....
.....

12. ANNEXOS.

-  Annex I: Compromís institucional.
-  Annex II: Comité d'Igualtat municipal.
-  Annex III: Actes de reunió del comité d'igualtat.
-  Annex IV: Cronograma

Annex I: Compromís institucional.



AJUNTAMENT DE CREVILLENT
Regidaria d'Igualltat

COMPROMISO INSTITUCIONAL A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

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

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

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

FIRMADO

1.- ALCALDE, JOSE MANUEL PENALVA CASANOVA, a 22 de Septiembre de 2020



AJUNTAMENT DE CREVILLENT
Regidoria d'Igualtat

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

Alcaldía de Crevillent

Crevillent (Alicante), a 22 de septiembre de 2020

5qbcplM*DuVNg9E6izzrntOYpzD0uTQg+*POpQ

Annex II: Acta de creació/reglamente del comité d'igualtat municipal



ACTA

REUNIÓN ORDINARIA: COMISIÓN DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una política que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el ámbito territorial.

- La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

- La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres del municipio.

- La elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad posterior.

2. Definir la composición del Comité de Igualdad municipal.

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



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

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

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

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

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

Fdo.: Comité de Igualdad

Annex III: Actes de reunió del comité d'igualtat municipal



ACTA

REUNIÓN ORDINARIA: COMITÉ DE IGUALDAD AJUNTAMENT DE CREVILLENT

Fecha: CREVILLENT, 26 de MARZO de 2021

Hora inicio: 9:15

Hora fin: 10:30

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

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

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

Fdo.: Comité de Igualdad

dt. Brucada

JWS
La Torres

A. G. G. G. G. G.

Annex IV: Cronograma

	violència de gènere des de diferents àmbits municipals (jurídic, sanitari, policial, etc.).								
2	Incorporar l'educació contra la violència dins de les accions educatives dels col·legis.								
3	Formació a professionals per a millorar l'atenció, coordinació i detecció d'episodis de violència de gènere o assetjament en el municipi.								
4	Organitzar activitats dirigides a adolescents que permeten identificar, previndre i actuar sobre els casos de violència.								
5	Accions formatives i de prevenció dirigides a la tolerància zero a la violència de gènere de tota la societat.								
6	Campanya de conscienciació dirigida a les dones sobre la importància de denunciar les agressions.								
7	Implantar i/o registrar un sistema de coordinació documentat, de tots els agents implicats en el tractament de casos o episodis relacionats amb la violència de gènere.								
8	Celebració de Jornades dirigides a empreses per a parlar d'assetjament laboral, assetjament moral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (legislació vigent, implantació de protocols, etc.).								
9	Realitzar un estudi específic que permeta identificar la incidència de la violència de gènere a nivell municipal.								
10	Realitzar cursos d'autoprotecció orientats a les dones del municipi.								
11	Impartició de tallers per a la detecció de continguts sexistes en les tradicions i manifestacions artístiques i culturals per a la supressió dels estereotips de gènere en les activitats festives del municipi.								

9	Realització de tallers sobre igualtat de gènere, conciliació, corresponsabilitat, rols, professions, relacions de parella, diversitat sexual i prevenció de la violència de gènere a la població jove, adolescent i adulta dins de l'àmbit educatiu (Alumnat d'ESO i Batxillerat).								
10	Foment de mesures de comunicació i sensibilització en igualtat d'oportunitats que arriben a la ciutadania i permeten major implicació en aquest apartat.								
11	Realització de campanyes en matèria de sensibilització tant en turisme com en comerç basades en la igualtat d'oportunitats i en la no discriminació.								
12	Promoure el moviment de conscienciació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de la representativitat i la participació social.								
13	Major formació al personal de serveis socials, per a permetre'ls ser capaços de poder emetre informes d'impacte de gènere en el municipi.								
14	Realitzar activitats com a jornades, xarrades o cursos de sensibilització en matèria d'assetjament escolar en tots els centres educatius del municipi.								
15	Enfocar una xarrada o jornada en matèria d'assetjament escolar als pares i les mares d'alumnes/as, perquè siguen conscients de la gravetat del problema d'assetjament escolar i fomenten aquesta prevenció des de casa.								
ACTUACIONS		2021	2022		2023		2024		2025
		2n *Sem.	1r *Sem.	2n *Sem.	1r *Sem.	2n *Sem.	1r *Sem.	2n *Sem.	1r *Sem.
V.- ÀREA DE SALUT, CULTURA I QUALITAT DE VIDA									
1	Realitzar una campanya de turisme responsable i lliure d'agressions per a les persones que visiten Crevillent, a més de per a la ciutadania.								
2	Impuls de la visibilitat de les mostres artístiques realitzades per dones (certàmens, mostres, exposicions...).								

3	Realització d'una base de dades de dones destacades en la història de Crevillent per la seua contribució al desenvolupament, científic, polític i cultural.								
4	Realització de tallers, conferències, taules redones, debats, sobre la incidència del rol de gènere en la salut de les dones.								
5	Disseny d'una "Ruta Municipal" de dones destacades de Crevillent dels últims segles, que contribuïska a conèixer el seu paper i les seues aportacions. Aquesta "Ruta", consistirà en un desplaçament pels diferents espais de la localitat on es troben les seues principals obres o les contribucions més importants que van fer a Crevillent.								
6	Apostar perquè els noms de carrers i edificis, etc., es visibilitzen dones destacades.								
7	Increment del fons bibliogràfic sobre gènere a la Biblioteca Municipal.								
8	Realitzar xarrades, conferències i projeccions cinematogràfiques, en col·laboració amb el moviment associatiu, sobre igualtat d'oportunitats, amb especial atenció cap a la situació de dones més vulnerables.								
9	Realitzar jornades, xarrades i conferències que promoguen el moviment associatiu femení a Crevillent.								
10	Impuls d'accions perquè les dones joves s'incorporen al teixit associatiu de dones.								
11	Suport a les associacions que treballen en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.								
12	Foment de les relacions de les dones joves amb dones d'altres edats a través de trobades intergeneracionals.								
13	Fomentar més activitats juvenils per a la població a Crevillent, així com estudiar la possibilitat de crear o obrir espais públics com *ludotecas o centres de jocs municipals.								
14	En el moment de concessió d'ajudes econòmiques a les disciplines esportives a Crevillent, atorgar una major puntuació per a la concessió a aquelles àrees esportives amb equips femenins o que fins i tot sense ser majoritàriament								

	femenins, compten amb una Junta Directiva amb representació femenina, o que aposten per la igualtat d'oportunitats com a valor transversal.							
15	Campanya de promoció de les pràctiques esportives en les dones que pertanguen a col·lectius vulnerables.							
16	Fomentar el coneixement i divulgació dels esports entre les xiquetes i les joves, especialment en aquells en els quals estan subrepresentades.							
17	Suport i visibilització d'aquelles dones del municipi que destaquen en algun esport.							
18	A través de jocs, activitats, tallers, etc., de les Escoles Esportives d'Estiu promoure valors d'igualtat entre xiquetes/us i adolescents.							
19	Promoure el condicionament dels espais públics, parcs, jardins i zones verdes, dotant-los de mobiliari urbà adequat per a facilitar els treballs de cura de menors i persones dependents.							
20	Promoure el recondicament dels carrers més perjudicats amb l'objectiu de reforçar la seguretat de la ciutadania i d'evitar qualsevol perill o conflicte (violència, agressió física, intimidació, assetjament sexual o per raó de sexe) que puga donar-se.							
21	Atenció a la multiculturalitat, ja que és una realitat de la societat i tenen característiques singulars en el paper de la dona.							