

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local 2014-2016

Noviembre 2013

Ayuntamiento de Pinto



PINTO
CENTRO GEOGRÁFICO
DE LA PENÍNSULA IBÉRICA

AMANTARA

S.Coop.Mad.

CIF: F82319443

Avda. de la Peseta, 15-B 2ºB 28054 - Madrid

Tel. 677.463.198 / amantara.coop@gmail.com

ÍNDICE

Presentación institucional.	3
1. Introducción.	3
Los planes de igualdad.	5
Las políticas de igualdad.	6
2. Principios orientadores.	11
3. Organización del Plan.	14
Eje 1. Generando condiciones de igualdad en la preparación, acceso y mantenimiento en la vida productiva	16
Eje 2. Compartiendo tareas, afectos y cuidados: organizaciones familiares corresponsables.	21
Eje 3. Participando en igualdad en las asociaciones y en los espacios de ocio.	26
Eje 4. Incorporando la mirada de género en y desde la organización municipal.	29
4. Evaluación.	33
5. Estructuras para la gestión del Plan y su evaluación.	35
6. Participantes en la elaboración del Plan.	37

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.

Alcaldía.

Alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres es uno de los grandes objetivos de la sociedad en la que vivimos. Por desgracia, todavía hoy en algunos aspectos de la vida cotidiana, se sigue tratando de modo diferente a los ciudadanos en función de su género. Por ello, debemos ser conscientes de que, aunque hemos avanzado mucho, serán los jóvenes de hoy los que se conviertan en base sobre la que asentar ese objetivo, la piedra que sirva de soporte para que mañana, hablar de igualdad real, sea hablar de presente y no de un futuro por el que trabajar.

La sociedad en la que vivimos, y entre ella las propias administraciones, es la que debe mostrarles la forma de allanar el camino, que no es otra que la de trabajar unidos por una meta. Para la elaboración de este III Plan de Igualdad de Pinto se ha trabajado de forma conjunta con fuerzas políticas, técnicos especialistas, asociaciones y otros muchos ciudadanos que han querido aportar su granito de arena.

Esa unidad y compromiso social sirve de garantía para que todos los pinteños podamos avanzar en un objetivo común. Este Plan de Igualdad, cercano, realista, innovador, concreto y ajustado a la realidad social de Pinto servirá de guía de trabajo para las diferentes áreas municipales, que a su vez se convertirán en el espejo en el que se miren otras organizaciones locales. Sólo así, con logros reales y compromisos claros que se puedan trasladar también a las familias, conseguiremos que las campañas de concienciación y sensibilización de nuestros jóvenes tengan todo el efecto que buscamos.

Con el apoyo de toda la sociedad, conseguiremos avanzar hacia la meta que nos proponemos porque Pinto también debe ser Igualdad Real.

1. INTRODUCCIÓN.

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local del Ayuntamiento de Pinto se plantea con la intención de que se constituya en una herramienta para el avance de la igualdad en el municipio. Este Plan nace con la clara y firme intención de ser conocido y reconocido por la ciudadanía del municipio; y de ser una guía de trabajo para el personal municipal responsable de su desarrollo.

Este documento se ha organizado en diferentes apartados:

1. Introducción. Se incluye información sobre:

- el sentido y utilidad de los planes de igualdad y el método de trabajo para la elaboración de este Plan;
- las políticas de igualdad que sirven de marco a este Plan;
- las acciones para la igualdad desarrolladas en el municipio de Pinto y el contexto que ha servido de referencia para la elaboración de este Plan.

2. Principios orientadores. Señalan las condiciones generales que debe cumplir un Plan y que orientan el sentido general del Plan.

3. Organización del Plan. Se recogen los cambios que se pretenden y las acciones previstas. Así mismo se incluye el calendario de ejecución y la asignación de responsabilidades.

4. Evaluación. Se apuntan los métodos para su evaluación, el calendario y las responsabilidades.

5. Estructuras para la gestión del Plan y su evaluación. Se definen las diferentes estructuras responsables del desarrollo de las acciones del Plan y de su evaluación.

6. Participantes en la elaboración del Plan.

Los Planes de Igualdad.

¿Qué es un Plan de Igualdad municipal?

Los ayuntamientos tienen entre sus funciones y preocupaciones el trabajo para la igualdad de la ciudadanía, y en concreto, la igualdad entre mujeres y hombres; para ello se elaboran los 'Planes de Igualdad'.

Los Planes de Igualdad municipales recogen los compromisos del Ayuntamiento y pretenden expresar de manera clara y concreta los siguientes aspectos:

- qué **cambios** se quieren conseguir, que se expresan como **objetivos**;
- qué se va a **hacer**, es decir, qué **acciones** se van a poner en marcha para conseguir los cambios;
- **quién** o **quienes** participarán, tanto en el desarrollo de las acciones como en el seguimiento del cumplimiento de los compromisos;
- cuál va a ser el **calendario** para el desarrollo de las acciones; y
- cómo se va a **controlar** que se cumplen los compromisos, es decir, cómo se va a hacer la **evaluación**.

En resumen, un Plan de Igualdad es un **plan de trabajo** en el que se refleja la política municipal para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Es un plan de **toda la Corporación Municipal** no sólo de la Concejalía de Igualdad. Atrás quedaron los años en los que se pensaba que las políticas de igualdad eran un asunto de mujeres y para mujeres. Se ha asumido que la desigualdad afecta a muy diferentes ámbitos, como la educación, el empleo, las relaciones, el diseño urbanístico, la vida cultural... es decir, que afecta a la organización social en su conjunto y, por tanto, todas las personas somos corresponsables de los cambios.

¿Quiénes participan en un Plan de Igualdad?

Para que un Plan de Igualdad sea eficaz es necesario que cuente con una amplia participación. Un Plan elaborado sólo por la Corporación municipal tendría el riesgo de no responder a los intereses y demandas reales de la ciudadanía y, en consecuencia, de no lograr cambios realmente transformadores. Por ello, para garantizar que se ajusta a la realidad local y que se va a dar una buena respuesta de la ciudadanía a las acciones propuestas es necesario contar con su participación desde el principio, no únicamente como destinataria de las acciones.

La manera de participar será muy diferente, en función de la posición que se ocupe:

- El **gobierno municipal**: decide la elaboración del Plan, marca las grandes líneas de desarrollo y hace el seguimiento de los logros y acciones.
- El **personal municipal**: propone y decide el sentido de los cambios, las acciones y su organización; y hace un seguimiento de los logros y acciones. También participa como destinataria de acciones.
- Las personas **representantes de las asociaciones**: proponen el sentido de los cambios, las acciones y su organización; y ejercen un papel de supervisión del alcance de los logros y de la ejecución de las acciones.
- La **ciudadanía** del municipio: está informada del Plan de trabajo y su evaluación y participa en las acciones.

¿Cómo se ha elaborado este Plan de Igualdad?

La elaboración de este **III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local** se ha realizado entre mayo y octubre de 2013. En estos meses se ha desarrollado un proceso de consultas considerado necesario para la elaboración de un Plan que responda lo más fielmente posible a las demandas y condiciones de la población de Pinto.

Se han mantenido **reuniones de trabajo** con personal **político y técnico** del Ayuntamiento y con representantes de numerosas **asociaciones** que han permitido, por una parte, identificar aquellas situaciones sobre las que es prioritario intervenir, y por otra, definir la orientación del Plan y las acciones que será necesario poner en marcha por parte de las diferentes Áreas. Así mismo se han concretado cuestiones organizativas como las responsabilidades y calendario de ejecución y evaluación.

Las Políticas de Igualdad.

El Ayuntamiento de Pinto inició en los años 90 el diseño y ejecución de políticas de igualdad con el propósito de mejorar la situación de las mujeres y también de transformar aquellas condiciones que contribuyen a la reproducción de las desigualdades. Se seguían, así, recomendaciones de carácter internacional y estatal.

Desde mediados del siglo pasado y en los ámbitos internacional, europeo y estatal han sido numerosos y constantes los documentos en los que se ha descrito la discriminación de las mujeres, se han analizado los obstáculos para el avance de la igualdad y se han aportado recomendaciones sobre posibles líneas y estrategias de acción.

Estos documentos nos aportan claves importantes para el diseño de las políticas de igualdad, tanto para poder establecer priorizaciones como para aplicar nuevas fórmulas de trabajo.

Presentamos brevemente aquellas normativas que más influyen y condicionan positivamente en el diseño de las políticas de igualdad municipales en la actualidad.

Políticas de igualdad a nivel internacional

El reconocimiento jurídico internacional de las mujeres se inició con la ‘Carta de las Naciones Unidas’ firmada en 1945, y la ‘Declaración Universal de Derechos Humanos’ aprobada por Naciones Unidas en 1948, donde se reconoce la igualdad en derechos de todas las personas sin distinción de ningún tipo.

La Asamblea de Naciones Unidas elabora en 1979 la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que fue ratificada por el Estado Español en febrero de 1984. Tras celebrar tres conferencias mundiales, en 1995 se convoca la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing en la que se adopta la Plataforma para la Acción que se concentra en temas clave identificados como los principales obstáculos para el avance de la mayoría de las mujeres. Posteriormente, se han convocado reuniones extraordinarias para evaluar los objetivos señalados en la Plataforma y valorar el progreso en la igualdad entre mujeres y hombres.

En julio de 2010, se crea **ONU Mujeres**, la entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Su creación formó parte de la reforma de la ONU, al reunir los recursos y mandatos para obtener un mayor impacto.

ONU Mujeres respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en **cinco áreas prioritarias**:

- incremento del liderazgo y **participación** de las mujeres;
- eliminación de la **violencia** contra las mujeres;
- **participación** de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad;
- aumento del **empoderamiento económico** de las mujeres; e
- incorporación de la igualdad de género como **elemento central** de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional.

ONU Mujeres se consagra, entre otras cosas, a trabajar a favor de:

- la eliminación de la discriminación contra de las mujeres y las niñas;
- el empoderamiento de la mujer; y
- el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, las acciones humanitarias y la paz y la seguridad.

Políticas de igualdad a nivel europeo

Las normativas europeas inician la incorporación de medidas de igualdad en el Tratado de Roma, en 1957. Entre los años 1982 y 2005 se elaboran los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- I. Reforzar los **derechos individuales** de las mujeres y llevar a la práctica el principio de igualdad ante la ley.
- II. Promoción del **empleo** femenino en condiciones de igualdad, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías.
- III. Promoción de la **inserción profesional** de las mujeres y la mejora de su estatus social.
- IV. Integración de la **perspectiva de género** en el diseño de las actuaciones políticas y el diálogo social.
Conciliación de la vida familiar y laboral.
- V. Conseguir la **igualdad retributiva** entre hombres y mujeres.

De forma paralela en el tiempo se expresa la preocupación por el mantenimiento de la discriminación de las mujeres en los diversos Tratados, Estrategias Marco y Planes de trabajo. En los últimos años, la Comisión Europea ha aprobado la **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**.

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

Objetivos:

- Constituirse en el marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de actividad de la Unión Europea.
- Contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo.

Relacionada directamente con el contexto local es necesario destacar la elaboración de la **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local** en el año 2006 que va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma.

Esta Carta ha sido iniciativa del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), que junto con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), han pedido a las corporaciones locales españolas su adhesión.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local 2006.

Principios:

1. La igualdad de las mujeres y de los hombres: un derecho fundamental.
2. Tener en cuenta las múltiples discriminaciones y los obstáculos.
3. La participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es un requisito previo de la sociedad democrática.
4. La eliminación de los estereotipos sobre el género.
5. Integrar la dimensión del género en todas las actividades de las entidades locales y regionales.
6. Los Planes y Programas de Acción en materia de igualdad, con presupuesto propio, son herramientas indispensables.

Políticas de igualdad a nivel estatal

La Ley de Leyes, es decir, la Constitución Española de 1978 ya establece la igualdad entre mujeres y hombres y la obligación de los poderes públicos de trabajar para su logro.

Constitución Española 1978.

Artículo 14. Igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Artículo 9.2. Obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

Artículo 96.1. Reconocimiento de que los Tratados Internacionales, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno.

El primer Plan de Igualdad de competencia estatal se elaboró en el año 1988, y a partir de esa fecha se han puesto en marcha sucesivos planes. En la actualidad está en fase de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2016.

Es destacable la aprobación de **leyes estatales y autonómicas** dirigidas a superar las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la **Igualdad** Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la **Violencia de Género**.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la **Violencia de Género** aprobada por la Comunidad de Madrid.

Políticas de igualdad a nivel local

Las leyes, programas o tratados mencionados tienen una clara influencia en la elaboración de las políticas locales de igualdad. Se han descrito partiendo del marco más global —mundial— al más concreto —autonómico—; pero es en el marco local, es decir, desde los ayuntamientos desde donde se pueden adaptar a la realidad del municipio en concreto y dar una respuesta más certera a las situaciones que se plantean en cada territorio.

Pinto es un municipio perteneciente a la zona sur metropolitana de la Comunidad de Madrid situado a 21 kilómetros de la capital. Su población total empadronada es de 46.763, siendo 23.400 mujeres y 23.363 hombres¹.

El **municipio de Pinto** empezó a abordar de forma explícita el trabajo por la igualdad en sus políticas en el año 1996. La primera expresión de la voluntad de incluirlo en sus políticas fue la creación del Departamento de la Mujer. Desde entonces, de forma permanente se han creado Servicios, Planes de Igualdad, recursos... en función de las necesidades detectadas y los recursos disponibles.

¹ Datos del año 2012. Tomado del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Las acciones desarrolladas son las que se relacionan a continuación:



Una orientación clara en la elaboración del III Plan ha sido la intención de adaptarlo a la realidad del municipio. Para ello se desarrolló —como aparece en el gráfico anterior— el 'Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad' (2011) que aportaba valiosa información para avanzar en el diseño y desarrollo de las políticas de igualdad a partir del análisis sobre lo ya ejecutado; y el 'Estudio: Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y los hombres del municipio de Pinto' (2012) centrado en la identificación de las situaciones de desigualdad que persisten en el municipio y en el análisis de la incorporación del trabajo para la igualdad en la actividad de las diferentes Concejalías.

Además como parte del proceso de elaboración de este III Plan se consultó a personal municipal y miembros de asociaciones sobre las situaciones de desigualdad en el municipio. La información suministrada por las distintas fuentes citadas ha permitido orientar las grandes líneas de este Plan.

Una constante ha sido la detección de desigualdades en todos los ámbitos, o como concretamente se comentada: *'la presencia de roles y estereotipos sexistas en el mundo laboral, en la educación, en la vida asociativa...'* A continuación se incluyen brevemente aquellos aspectos más relevantes citados en los documentos mencionados y en las reuniones de trabajo para la elaboración del III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local de Pinto.

Percepción de la igualdad-desigualdad en Pinto.

Las ideas aportadas por las personas consultadas se han referido a la percepción de desigualdades en muy diferentes ámbitos. Es importante reseñar que los grupos fueron preguntados por aquellas situaciones que pudiesen ser abordadas desde las políticas locales, ya que era necesario tener en cuenta las competencias asignadas al gobierno municipal.

Se incluye —a continuación— una breve relación de los espacios o ámbitos mencionados. En la introducción de cada uno de los ejes de trabajo de este Plan se aportará información más detallada de cada uno de ellos.

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Destaca la importancia que se le da a las situaciones de desigualdad que se perciben en el **ámbito laboral**. Esto ha sido así en todos los grupos consultados, y puede ser debido a que son las más visibilizadas dado que se puede cuantificar, como los datos de desempleo o brecha salarial; y además han sido numerosos los programas e iniciativas, especialmente de organismos europeos, centrados en las desigualdades en la vida productiva y en su visibilización. Se señalan en todos los momentos del itinerario de inserción laboral, desde la elección de la profesión a las condiciones de empleo, pasando por las formas de acceso. En todos los momentos se evidencian discriminaciones hacia las mujeres.

Las desigualdades en el **ámbito educativo** también se han destacado en todos los grupos. Al igual que en el caso anterior se mencionan las relacionadas con toda la comunidad educativa (profesorado, alumnado, padres y madres); y en todos los elementos relacionados con el proceso educativo.

El **espacio doméstico** se cita como uno de los espacios en los que los avances hacia la igualdad son más lentos. Destaca la mención a los desequilibrios en las responsabilidades en la atención de los cuidados a las personas dependientes; y en los trabajos de cuidados por parte de abuelas y abuelos hacia los y las menores.

Entre las personas consultadas se encontraban representantes de asociaciones del municipio, por lo que también se dirigió la mirada hacia el trabajo desempeñado por las entidades ciudadanas. Al igual que se menciona en otros espacios, el **ámbito asociativo** refleja claramente los estereotipos de la sociedad en todos sus aspectos, se refieren algunos como: el objeto social, el equilibrio en los cargos directivos, el reparto de tareas o las actividades que se organizan.

También la propia **organización del Ayuntamiento** ha sido objeto de análisis dado que es responsable de la ejecución de las políticas de igualdad y, en coherencia, debe ser un modelo de la aplicación del principio de igualdad en todos los aspectos de su organización. Se han detectado obstáculos como la escasa aplicación de la perspectiva de género en la actividad de las Concejalías, la insuficiente información y formación sobre políticas de igualdad del personal municipal, la desigual ocupación de mujeres y hombres de los diferentes cargos y puestos o el uso sexista del lenguaje y de los sistemas informáticos.

Así mismo, se han recogido algunos apuntes sobre otros aspectos, que no por menos citados son menos importantes como la presencia de desigualdad en las relaciones, el mantenimiento de estereotipos y roles de género en el deporte o el uso sexista del lenguaje.

En la recogida de percepciones sobre la presencia de igualdad-desigualdad han aparecido citados muy diferentes espacios, ámbitos, actividades... esto revela la idea de que la desigualdad entre mujeres y hombres empapa todos los aspectos de nuestra vida cotidiana.

2. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Los principios orientadores definen las condiciones generales que debe cumplir un Plan. Podemos decir que son los grandes principios teóricos que se deben cumplir en todos y cada uno de los ejes, métodos y acciones que se propongan.

Estas son las primeras cuestiones que se ponen sobre la mesa para iniciar el proceso de elaboración de un Plan de Igualdad. En este caso nos planteamos preguntas como las siguientes: ¿cómo queremos que sea nuestro Plan de Igualdad?, ¿cuáles son las condiciones necesarias para que el Plan se pueda cumplir? ¿cómo entendemos la participación de la población del municipio? ¿a quién debe llegar el Plan?

Además, por supuesto, se tuvo en cuenta la información que nos suministraba el 'Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad' y el 'Estudio: Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y los hombres del municipio de Pinto'.

La primera cuestión que surgía como condición necesaria era el **compromiso político** del gobierno municipal. Las políticas de igualdad deben concebirse como una apuesta comprometida con la transformación real de las condiciones que generan desigualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños. Esto debe ser estable en el tiempo más allá de acciones puntuales y no sujeto a cualquier otra cuestión que pudiera condicionar las estrategias a emprender desde la acción municipal. En este sentido, el Plan está respaldado por el conjunto de grupos políticos, la aprobación en el Pleno municipal es la clara y pública expresión de este compromiso.

Esto supondría, por tanto, el compromiso para el desarrollo de las acciones que se incluyen en este Plan, con su consiguiente **asignación presupuestaria y de responsabilidades**; así como el **seguimiento y evaluación** de su ejecución a la largo de los tres años de vigencia del mismo.

Por otra parte, un detenido análisis de las desigualdades de género nos hace percibir cómo estas se manifiestan en todos los espacios o ámbitos donde se desarrolla nuestra vida diaria; podemos percibir las en el mundo laboral, en las relaciones, en el mundo educativo, en los medios de comunicación, en nuestras asociaciones... Esto supone que si queremos conseguir cambios relevantes y perdurables en el tiempo será necesario poner en marcha medidas y actuaciones desde **todos los ámbitos de actuación municipal**, es decir, desde todas las Concejalías, de manera coordinada y con muy diferentes métodos o estrategias.

Pero esta tarea no es sencilla. En el trabajo de todas las áreas municipales se debe disponer —desde directrices políticas— de espacios que posibiliten el análisis, la revisión y la mejora de las prácticas en materia de igualdad. No se trata únicamente de la implantación de medidas dirigidas a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres del municipio, sino de aplicar **cambios en la planificación y los procedimientos de trabajo** para que en todas las acciones que se pongan en marcha se tengan en cuenta las diferentes posiciones de partida de mujeres y hombres. Se deberá trabajar para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad municipal en su conjunto o, lo que es lo mismo, la aplicación de la **transversalidad de género**.

Este Plan de Igualdad pretende provocar cambios en la vida de las mujeres y los hombres de Pinto. Este es su fin último y para ello es necesario generar las condiciones que provoquen cambios en múltiples ámbitos. Se comentaban anteriormente las necesarias modificaciones en las formas de hacer de las diversas Concejalías, pero también es necesario que todas las personas incorporen una nueva visión y sean capaces de analizar la realidad desde una nueva perspectiva que tenga en cuenta las desigualdades de género. Por ello en esta tarea de hacer de Pinto un municipio más igualitario es necesario contar con la **participación de la ciudadanía**, no únicamente como destinataria de las actuaciones, sino como **agente activo** en la elaboración y supervisión de las políticas de igualdad.

El método para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha diseñado con la intención de incorporar la visión y acción de la ciudadanía en un doble sentido. Por una parte, recogiendo sus **aportaciones** acerca de las situaciones problemáticas sobre las que es necesario intervenir y las acciones que considera que se deben poner en marcha; y por otra, garantizando que pueda hacer un **seguimiento** del cumplimiento del Plan e incorporar aportaciones a lo largo de los tres años de desarrollo.

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Esta participación de la ciudadanía debe ser **fácil y ágil** para lo que se deben crear mecanismos que no estén dotados de gran complejidad. En este caso se propone la creación de la Comisión Ciudadana del Plan de Igualdad², en el seno de la cual se deberán concretar sus funciones y tareas para el seguimiento del Plan de Igualdad.

Además, se debe poner a su disposición información clara, accesible y actualizada de este Plan de manera que sea una herramienta para la sensibilización y que se pueda conocer su implantación en tiempo real. Esto permitirá, por una parte, poder introducir las correcciones necesarias para lograr los objetivos que se plantean; y por otra, rendir cuentas a la población de los compromisos adquiridos en este Plan.

Se han de realizar esfuerzos para que el Plan de Igualdad sea una herramienta **útil, práctica y coherente** con los principios mencionados.

Este Plan de Igualdad es la expresión de la política de igualdad municipal, es decir, supone la implicación de todas las Concejalías. Por ello debe tener una **perspectiva global**, que sirva de orientación para el trabajo de todas las áreas. Un Plan no es un listado de acciones puestas en marcha por cada una de las Concejalías. Una de sus características fundamentales es fijar **metas u objetivos comunes** que marcan el sentido en el que se va a trabajar, en el que van a trabajar los diferentes agentes implicados de manera coordinada.

El análisis de las situaciones de desigualdad nos permite comprobar la complejidad que las genera y que hace tan difícil su eliminación. Por ello es necesario trabajar desde diferentes frentes, pero siempre con un objetivo común.

Los estudios aplicados de las políticas de igualdad han identificado y definido dos estrategias complementarias, claras y, sin duda, útiles a la hora de enfrentarnos a las situaciones de desigualdad: atender a **lo práctico** y a **lo estratégico**. Cuando hablamos de lo práctico nos referimos a aquello que permite dar respuesta a las diferentes situaciones concretas de desigualdad, como por ejemplo, la medida 2.3.1. 'Mantenimiento y difusión del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género'; y cuando hablamos de lo estratégico, nos referimos a actuaciones orientadas a la transformación de roles y estereotipos de género que se encuentran en la base de la desigualdad y que suponen cambios a medio y largo plazo pero más perdurables y, por tanto, más transformadores y estructurales. Un ejemplo de actuación estratégica sería la medida 4.2.2. 'Acciones formativas dirigidas a la aplicación de la perspectiva de género dirigida al personal de plantilla municipal'. Resumiendo, podemos decir que lo práctico cambia lo inmediato y lo estratégico transforma el futuro.

Esta orientación global no puede hacernos ignorar la **diversidad de la población** comprometida en este Plan. Tanto en la recogida de aportaciones como en el diseño de las acciones y de los métodos para su desarrollo es necesario tener en consideración la multitud de realidades y formas de vivir de las mujeres y hombres de Pinto. Esto, sin duda, condiciona las situaciones de desigualdad, su acceso a la información, sus formas de participación... por ello debemos incorporar la atención a las diversidades como la edad, lugar de origen, situación socioeconómica, modelos familiar, orientación sexual, condiciones de movilidad, salud mental... como garantía de que el Plan será accesible a toda la población pinteña.

Los principios mencionados deben tener consecuencias claras que afectan a cómo debe ser este Plan de Igualdad:

- Si pretendemos que este Plan sea la guía de trabajo para las diferentes áreas municipales y para el seguimiento y evaluación, debe expresar de forma **concreta** qué, quién y cuándo se va a desarrollar y evaluar.
- Si se han recogido las aportaciones de los diferentes agentes implicados, como personal político y técnico y ciudadanía, esto debe permitir la elaboración de un Plan **cercano y realista**. Un Plan que responda de la forma más ajustada a la realidad social del municipio de Pinto.
- Si se pretende que la población de Pinto participe de forma más amplia en las acciones que se proponen y se pueda dar respuesta a nuevas situaciones con nuevas estrategias, este debe ser una Plan **innovador**.

² Se detalla las propuestas para su composición, funciones y organización en el apartado 5. Estructuras para la gestión del Plan y su evaluación.

Principios orientadores
1. Compromiso político.
2. Transversal a toda la actividad municipal.
3. Participación ciudadana en todas sus fases.
4. Orientación global, práctico y estratégico y desde la diversidad.
5. Concreto, cercano, realista e innovador.

3. ORGANIZACIÓN DEL PLAN.

El Plan se organiza en ejes y líneas de trabajo que establecen el horizonte al que se dirigen los cambios pretendidos y ordena las diferentes acciones que se proponen.

Se articula en cuatro **Ejes** definidos por una parte, por los espacios de la vida cotidiana, es decir, los espacios donde vivimos, nos desarrollamos, relacionamos, ponemos en práctica actitudes y comportamientos; y por otra, por el trabajo en la corporación local como máxima responsable del desarrollo de este Plan

Los tres primeros Ejes responden a los deferentes espacios: **productivo, reproductivo** y de **ocio y participación social**.

- La denominación de productivo se refiere al espacio relacionado con la producción de bienes y servicios a cambio de una contraprestación económica (trabajo remunerado).
- El espacio reproductivo es aquel imprescindible para el desarrollo de las sociedades, es decir, la dedicación de tiempo para la gestión y mantenimiento de las unidades de convivencia, incluidos los cuidados y educación de sus miembros.
- El espacio del ocio y la participación social es aquel en el que, libremente, decidimos emplear tiempo para el cuidado propio, las relaciones sociales, el disfrute personal o la participación en organizaciones sociales, políticas o estructuras formales de participación social dirigidas a la mejora de las sociedades o comunidades.

Además, se presenta un cuarto Eje referente a **la organización municipal** por ser el promotor de los cambios en el resto de espacios y, por tanto, objeto de transformación para que éstos se produzcan.

Cada uno de los Ejes comprende diversas líneas de trabajo que incluyen las medidas propuestas, las Áreas municipales responsables de su ejecución y el calendario de desarrollo. Además se recogen algunas pistas que pueden resultar útiles para el diseño concreto de las actuaciones.

Los ejes y líneas de trabajo que organizan este III Plan de Igualdad son las siguientes:

E1. Generando condiciones de igualdad en la preparación, acceso y mantenimiento en la vida productiva
L1.1. Trabajo para la igualdad en la comunidad educativa. L1.2. Formación y acceso al empleo. L1.3. Espacios empresariales productivos.
E2. Compartiendo tareas, afectos y cuidados: organizaciones familiares corresponsables.
L2.1. La organización familiar: tareas domésticas y de cuidados. L2.2. Atención a la salud de las mujeres. L2.3. Atención a situaciones de violencia de género.
E3. Participando en igualdad en las asociaciones y en los espacios de ocio.
L3.1. El trabajo por la igualdad de las asociaciones. L3.2. La vida cultural en el municipio.
E4. Integrando la igualdad en la organización municipal.
L4.1. Incorporación del principio de igualdad en las prácticas de las Concejalías. L4.2. Capacitación del personal del Ayuntamiento. L4.3. Conocimiento de las políticas de igualdad por parte de la ciudadanía.

Eje 1. Generando condiciones de igualdad en la preparación, acceso y mantenimiento en la vida productiva

En los espacios de actividad productiva se producen gran cantidad de situaciones y se dan múltiples condiciones que generan y mantienen desigualdades. Éstas resultan espacialmente llamativas por lo evidente que resultan y por los esfuerzos empleados durante las últimas décadas para hacerlas visibles. De esta forma, resulta ser uno de los principales focos de desigualdad nombrados por la mayoría de la población consultada.

Se comenta que *'se trasladan los roles domésticos al mundo laboral'*. En esta línea se mencionan desigualdades en todos los pasos hacia la inserción laboral:

- En la elección de la profesión: *'Se mantiene la elección por sexo, hay profesiones de hombres y profesiones de mujeres'*.
- En el acceso al empleo: *'Las mujeres se incorporan al mundo laboral de forma más tardía, el acceso no es en igualdad de condiciones'*. *'Hay un mayor desempleo femenino'*.
- En las condiciones laborales: *'Las mujeres reciben menores salarios que los hombres'*. *'Los cargos de responsabilidad siguen siendo generalmente ocupados por hombres'*.
- En la incorporación de la igualdad en las empresas: *'Hay una falta de sensibilización en materia de igualdad en las empresas privadas'*.
- En la conciliación de la vida laboral y familiar: *'Siguen existiendo muchos obstáculos para la conciliación, como el acceso al empleo de mujeres embarazadas, etc.'*. *'La disponibilidad laboral de las mujeres se ve limitada por las cargas familiares'*.

Si bien, estas desigualdades se detectan en los ámbitos de actividad económica, como las empresas, su aparición se remonta a los itinerarios de búsqueda de empleo o puesta en marcha de iniciativas emprendedoras e incluso a los procesos de formación profesional o capacitación y educación reglada.

Por otra parte, el ámbito educativo aparece como un espacio con una gran potencialidad para la transformación de las desigualdades, pero también como un espacio perpetuador de las mismas y que alcanza a las prácticas de toda la comunidad educativa: alumnado, profesorado, personal no docente y madres y padres. Se menciona que *'se mantienen roles y estereotipos sexistas en materia de educación'*. Al igual que se analizaba en el caso del empleo se perciben desigualdades en todos los elementos del contexto educativo:

- En la organización del personal de los centros educativos: *'Hay una mayor presencia de hombres en puestos directivos y de coordinación en comparación con las mujeres en las escuelas, colegios e institutos'*.
- En la formación y sensibilización del profesorado: *'Falta de formación en igualdad y una falta de conciencia y sensibilidad en el profesorado en materia de coeducación'*.
- En los contenidos: *'Se sigue dando una educación poco coeducativa y marcando diferencias de género'*.
- En las elecciones del alumnado: *'Optan por especialidades según el sexo'*.
- En las actividades deportivas y extraescolares: *'La elección de actividades extraescolares por parte de niños y niñas está claramente marcada por los sesgos de género'*.
- En la participación de padres y madres: *'Hay una menor implicación de los padres con los niños y niñas'*.

También es cierto que, cada vez más, podemos observar casos y situaciones que rompen los sesgos de género y que sirven de modelo para otras personas o entidades. Será importante, por tanto, no sólo detectar y corregir las situaciones de desigualdad de género sino poner en valor aquellas experiencias o iniciativas cuyos valores de igualdad están presentes o en las que se ha sido capaz de romper con los estereotipos sexistas.

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

En este Eje se integran medidas dirigidas a ámbitos relacionados entre sí que se engloban en las siguientes líneas:

Línea 1.1. Trabajo para la igualdad en la comunidad educativa.

Línea 1.2. Formación y acceso al empleo.

Línea 1.3. Espacios empresariales productivos.

Línea 1.1. Trabajo para la igualdad en la comunidad educativa.

Objetivo 1.1. La incorporación del principio de igualdad en las prácticas de la comunidad educativa habrá aumentado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
1.1.1. Servicio de Asesoría para la implantación de Planes de Igualdad en centros de Infantil, Primaria y Secundaria.	Educación Igualdad			
1.1.2. Campañas de sensibilización y formación en igualdad dirigidas a profesorado, AMPAS y abuelos y abuelas.	Educación Igualdad			
1.1.3. Campañas informativas, charlas, conferencias y talleres dirigidos a alumnado de todos los niveles educativos.	Educación Igualdad			

Pistas para su desarrollo

El **Servicio de Asesoría** para la implantación de Planes de Igualdad en centros de Infantil, Primaria y Secundaria incluirá, entre otras actuaciones:

- Apoyo para el desarrollo de proyectos educativos de juegos y deporte con perspectiva de género.
- Inclusión de la perspectiva de género en la oferta de actividades extraescolares.
- Premio anual a los centros educativos que fomenten valores de igualdad.
- Elaboración de convenios con los centros educativos para la organización de eventos importantes relacionados con la igualdad.
- Formación al profesorado (presencial y/u online) en torno a proyectos para la aplicación de la igualdad en un tema concreto. Cada año se puede optar por una Área (matemáticas, conocimiento del medio, educación física...).
- Difusión de manuales existentes sobre el uso no sexista del lenguaje en centros educativos.

Las diferentes acciones de la Asesoría se ofertarán a los centros educativos de manera global permitiendo realizar una intervención más integral en cada centro, aunque dejando la posibilidad de realizar acciones concretas de manera independiente.

Este Servicio de Asesoría será desarrollado a partir del trabajo coordinado del personal técnico de las Áreas de Igualdad y Educación.

La organización de eventos de manera conjunta con los centros educativos se podrá organizar en torno a fechas relevantes como: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. 25 de noviembre o la Semana de la Mujer. 8 de marzo.

La **formación** dirigida a profesorado, AMPAS y abuelos y abuelas se podrá centrar, entre otros contenidos, en: educación afectivo sexual; orientación escolar y profesional; uso del lenguaje en la escuela...

Las **campañas de sensibilización** dirigidas a las AMPAS podrán ser diseñadas conjuntamente con estas entidades como parte del proceso formativo. Además, se promoverá la participación de abuelas y abuelos en estas acciones.

Las **acciones dirigidas al alumnado** se realizarán, en la medida de lo posible, en colaboración con el tejido asociativo. En función del tema a desarrollar, se podrán establecer convenios de colaboración con entidades.

Los formatos serán ajustados a cada nivel educativo utilizando, por ejemplo, como centros de interés el rap, el cine, la música, Tecnologías de la Información y la Comunicación, etc.

Además, los contenidos se centrarán en:

- El papel de los estereotipos y roles de género.
- Educación afectivo-sexual.
- Identificación de la violencia de género y estrategias para su evitación.
- El uso sexista del lenguaje como perpetuador de las desigualdades.
- Corresponsabilidad.
- Orientación profesional sin sesgos de género.
- Habilidades frente al acoso en redes sociales.

Línea 1.2. Formación y acceso al empleo.

Objetivo 1.2. La diferencia de competencias personales y de actitudes hacia el empleo de mujeres y hombres de Pinto habrá disminuido.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
1.2.1. Incorporación de la perspectiva de género en el Plan Integral de Empleo del Ayuntamiento de Pinto.	Empleo Igualdad			
1.2.2. Formación específica en materia de igualdad dirigida al personal de los Servicios de Empleo.	Empleo			
1.2.3. Facilitar la incorporación de las mujeres a los Programas Mixtos de Formación y Empleo y a los Servicios de Orientación Laboral incluidos en el Plan Integral de Empleo del Ayuntamiento de Pinto.	Empleo			
1.2.4. Facilitar la incorporación de las mujeres a los talleres, asesoría continua y tutorías para la promoción del autoempleo y la iniciativa emprendedora.	Empleo			
1.2.5. Diseño y puesta en marcha de un Boletín Digital para el Emprendimiento con un mapa de recursos, servicios, ayudas, incentivos, subvenciones... asegurando la difusión a la población femenina.	Empleo			
1.2.6. Creación de espacios de cuidado infantil como apoyo para la realización de formación ocupacional por parte de padres y madres.	Empleo Infancia			

Pistas para su desarrollo

La **incorporación de la perspectiva de género** en el Plan Integral de Empleo se realizará con las siguientes acciones, entre otras:

- Formación específica para las mujeres en sectores en los que esté infrarrepresentada.
- Desarrollo de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres para su incorporación y permanencia en mercado laboral.
- Acciones para incorporar de forma igualitaria a las mujeres en todos los cursos programados con compromiso de inserción.

Para **facilitar el acceso** de las mujeres a los servicios de promoción del autoempleo y la iniciativa emprendedora será conveniente tener en cuenta:

- Ajustar horarios a las necesidades de la población femenina.
- Realizar una distribución y difusión en espacios especialmente frecuentados por mujeres.
- Utilizar un lenguaje inclusivo...

Línea 1.3. Espacios empresariales productivos.

Objetivo 1.3. La incorporación, por parte de las empresas, de medidas para el acceso y permanencia de mujeres y hombres en el empleo en condiciones de igualdad habrá aumentado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
1.3.1. Plan de Apoyo a Empresas para la aplicación de medidas de igualdad entre mujeres y hombres y la promoción de la conciliación.	Empleo Igualdad			
1.3.2. Distribución de Guías básicas para la implantación de Planes y medidas de Igualdad en empresas del municipio.	Empleo			
1.3.3. Jornada bianual temática dirigida a miembros de la patronal, empresariado, sindicatos y personas expertas en empleo e igualdad.	Empleo Igualdad			

Pistas para su desarrollo

El **Plan de Apoyo a Empresas** podrá contar con las siguientes medidas:

- Asesoramiento presencial y online.
- Sello anual 'Mejor Empresa Igualitaria del Año'.
- Fomento de la implantación de medidas que favorezcan desde las empresas la conciliación familiar por parte de los trabajadores varones.
- Promoción del cumplimiento de la Ley de Igualdad por parte del empresariado para la aplicación de planes y medidas de igualdad a través de charlas y debates.
- Información a trabajadores, trabajadoras y comités de empresa dirigida al cumplimiento de la Ley de Igualdad.

Las **Guías básicas** para la implantación de Planes de Igualdad deberán abordar la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso y discriminación laboral.

Eje 2. Compartiendo tareas, afectos y cuidados: organizaciones familiares corresponsables.

Cuando hablamos de organización familiar corresponsable nos referimos a que —desde una concepción amplia del término familia (conjunto de personas que conviven en un hogar)—, las responsabilidades derivadas de esa convivencia se comparten equitativamente entre todas las personas que forman parte de ella.

Así, en una familia hay tareas más visibles y otras que pasan desapercibidas pero que son igualmente necesarias para mantener una óptima calidad de vida. Entre estas, se identifican, por una parte, las tareas para el mantenimiento del espacio doméstico y necesidades vitales como la alimentación, el vestido... y por otra, tareas aún menos visibles, que son las que proveen de cuidados, afectos o soporte emocional a sus diferentes miembros.

El ámbito doméstico es señalado como un espacio en el que se perciben desigualdades: *'Se mantiene un desigual reparto de las tareas domésticas y del cuidado de niños, niñas y mayores'*. Esto se concreta en las siguientes situaciones:

- En el cuidado de nietos y nietas por parte de abuelos y abuelas: *'Cuando los abuelos se tienen que quedar con los nietos es el abuelo quien acude a las actividades y la abuela quien se queda al cuidado de los nietos sin poder acudir a la actividad'*.
- En la disponibilidad de recursos de atención a menores: *'Falta de servicios de guardería para la realización de actividades municipales'*.
- En el uso de los tiempos por parte de mujeres y hombres: *'La participación cultural se ve limitada en las mujeres por el cuidado a la familia'*. *'Suele recaer en la mujer la solicitud de prestaciones sociales'*.
- En las relaciones: *'Hay un sexismo oculto en las relaciones interpersonales'*. *'Muchas chicas siguen viendo de forma positiva que sus parejas tengan celos, actitudes machistas, etc.'*

El desigual reparto de tareas y responsabilidades y en el uso de los tiempos tiene como consecuencia una mayor exigencia en la vida de las mujeres para que las tareas domésticas y de cuidados sean el eje central de sus ocupaciones y sus tiempos. Esto conlleva la dificultad para incorporar otros intereses en su vida cotidiana. Estos desequilibrios tienen un claro impacto en la salud de las mujeres, entendiendo la salud como un concepto amplio que engloba aspectos relacionados con el bienestar físico, mental y social³. Será también objeto de este eje el trabajo para la búsqueda del equilibrio de los tiempos que impacta claramente en los hábitos de salud y de autocuidado.

Romper los roles que asumen las mujeres y los hombres en la educación de los y las menores es un reto aún por conseguir, pero sin olvidar que existen modelos familiares en los que esto ya se da desde un plano de igualdad y que será importante emprender medidas dirigidas a visibilizarlos.

Por último y especialmente relevante por la gravedad de sus consecuencias, se engloban aquí actuaciones dirigidas a promover el buen trato y prevenir la violencia de género, además de la puesta en marcha y/o continuidad de los recursos necesarios para la atención a las mujeres que sufren violencia de género.

Las líneas que se abordarán en este Eje son las siguientes:

- Línea 2.1. La organización familiar: tareas domésticas y de cuidados.
- Línea 2.2. La salud de las mujeres.
- Línea 2.3. Atención a situaciones de violencia de género.

³ En el año 1946, la OMS (Organización Mundial de la Salud), define la salud como 'el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad y minusvalía'.

Línea 2.1. La organización familiar: tareas domésticas y de cuidados.

Objetivo 2.1. El equilibrio en la dedicación a las tareas domésticas y de cuidado por parte de mujeres y hombres habrá aumentado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
2.1.1. Jornadas anuales para el fomento de la educación igualitaria en el hogar dirigidas a madres y padres, y abuelas y abuelos.	Familia Igualdad Mayores Participación Ciudadana			
2.1.2. Talleres formativos dirigidos a hombres y mujeres sobre autonomía personal, conciliación y corresponsabilidad.	Igualdad Participación Ciudadana			
2.1.3. Acciones de sensibilización para la concienciación de la corresponsabilidad y la distribución de tareas de forma más equitativa.	Familia Igualdad Mayores Participación Ciudadana			
2.1.4. Servicios de atención a menores que faciliten la conciliación a las personas adultas responsables de los mismos.	Educación Infancia			
2.1.5. Servicios de atención a personas adultas dependientes que faciliten la conciliación a las personas adultas responsables de los mismos.	Asuntos Sociales Mayores			
2.1.6. Ampliación de horarios y de periodos de actividad de los centros escolares y centros de mayores dependientes, acordes con las necesidades de las personas responsables de su cuidado.	Educación Infancia Mayores			
2.1.7. Actividades conjuntas y/o paralelas dirigidas a menores y personas adultas a su cargo.	Educación Infancia Mayores			

Pistas para su desarrollo

Las **jornadas** sobre educación igualitaria podrán realizarse a través de ciclos de conferencias, mesas redondas, cine fóruns, etc. en torno al Día Internacional de las familias: 15 de mayo.

Los temas a tratar se centrarán en los diferentes aspectos relacionados con la educación de los y las menores (cuidados, educación segregada, modelos y referentes familiares, asunción de responsabilidades en el hogar, expectativas, etc.)

Los **talleres** sobre autonomía personal, conciliación y corresponsabilidad irán dirigidos a promover aquellas habilidades que menos desarrollamos unas u otros. Por ejemplo, Talleres de reparaciones domésticas y mantenimiento de vehículos para mujeres y de cocina y cuidados para hombres.

Se incluirán contenidos de perspectiva de género en la asunción de las tareas de responsabilidad familiar.

Las **acciones de sensibilización** sobre corresponsabilidad incluirán la divulgación del impacto económico que tiene el trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) y su contribución al PIB.

Estas acciones podrán estar centradas en campañas a través de carteles, dípticos, charlas, concurso fotográfico, agenda de igualdad (referida a la corresponsabilidad), etc. dirigidas a la población general.

Se hará especial hincapié en las ventajas para los hombres de un reparto equilibrado de tareas y la necesidad de lograr la corresponsabilidad en los hogares, como elemento previo para un desarrollo social sostenible.

Dentro de los **servicios de atención a menores**, se incluirán:

- Mantener el servicio de Casas de niños y niñas (2-3 años).
- Ayudas económicas o becas para las escuelas infantiles, bebetecas y Casas de niños y niñas.
- Abaratar el coste de las escuelas infantiles públicas.

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Pistas para su desarrollo (continuación)

Dentro de los **servicios de atención a personas adultas dependientes** se incluirán al menos los siguientes:

- Servicio de ayuda a domicilio (SAD) para el apoyo a las familias que atienden a las persona beneficiarias y el mantenimiento en su entorno.
- Teleasistencia domiciliaria, con los mismos objetivos.
- Plazas con subvención municipal en la residencia, que garantizan atención adecuada a las personas mayores y eliminan sobrecarga en la atención familiar.

Dentro de la **adaptación de los horarios escolares y centros de mayores dependientes**, será preciso tener en cuenta los horarios laborales de las personas responsables de los cuidados en el entorno familiar. En este sentido se proponen: horarios ampliados de mañana, actividades extraescolares, campamentos de navidad y primavera; y flexibilidad y ampliación de horarios en centros de mayores dependientes.

En relación a las **actividades conjuntas** de menores y personas adultas:

- Actividades intergeneracionales sobre intercambio de saberes: cuentos, huerta, tejer, ganchillo, manejo del móvil...
- Actividades deportivas conjuntas y/o paralelas para padres/madres e hijas/hijos.

Línea 2.2. Atención a la salud de las mujeres.

Objetivo 2.2. La atención a las mujeres de Pinto en materia de salud habrá mejorado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
2.2.1. Talleres, tertulias y charlas en las asociaciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres.	Igualdad Participación Ciudadana			
2.2.2. Inclusión de contenidos de igualdad en las actividades del Área de Salud.	Salud			
2.2.3. Campañas de prevención y fomento de hábitos saludables y mejora de la calidad de vida dirigidas a las mujeres pertenecientes a determinados grupos específicos (discapacidad, menopausia, mayores, adolescentes, mujeres inmigrantes, homosexualidad, etc.).	Salud			
2.2.4. Formación de profesionales de la salud (medicina familiar) para la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de atención y prevención en materia de salud.	Salud			
2.2.5. Charlas coloquio sobre el cuidado de las personas cuidadoras.	Asuntos Sociales Igualdad Salud			
2.2.6. Acciones de sensibilización e información dirigidas al personal sanitario para la derivación de mujeres a recursos específicos para la mejora de la salud y la calidad de vida.	Igualdad Salud			
2.2.7. Campañas y talleres para fomentar la planificación familiar y el uso de métodos anticonceptivos y de prevención de enfermedades de transmisión sexual.	Salud			

Pistas para su desarrollo

Las acciones dirigidas al **empoderamiento** de las mujeres podrán adquirir diversos formatos: talleres, tertulias o charlas en los que se podrán trabajar diversos contenidos tales como:

- Autoestima, autoconfianza y autocuidado.
- Autonomía y control de la propia vida.
- Feminismo.
- Participación social y política como espacio de desarrollo.
- Modelos de liderazgo.
- Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Modelos familiares, diversidad sexual.
- Asertividad y relaciones interpersonales.

Las **acciones formativas** dirigidas a profesionales de la salud deberán ser realizadas con el respaldo y/o en coordinación con entidades sociales del municipio y de instituciones de reconocido prestigio en el ámbito de la salud.

Las **acciones de sensibilización e información** serán especialmente dirigidas a la detección de problemáticas susceptibles de ser reconocidas en los servicios ambulatorios como soledad, baja autoestima, ausencia de relaciones, alta frecuencia en las solicitudes de atención médica...

Línea 2.3. Atención a situaciones de violencia de género.

Objetivo 2.3. La prevención y atención integral de la violencia de género y la promoción del buen trato habrá mejorado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
2.3.1. Mantenimiento y difusión del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género (PMORVG).	Igualdad			
2.3.2. Mantenimiento de la Mesa Local de Atención a la Violencia de Género.	Igualdad Salud			
2.3.3. Cursos de formación específica en el tratamiento de la violencia de género y situaciones de acoso y discriminación dirigidos al personal de las entidades miembros de la Mesa Local de Atención a la Violencia de Género y a todo el personal municipal.	Igualdad			
2.3.4. Priorización de las mujeres víctimas de violencia de género en el acceso a recursos sociales específicos.	Áreas con servicios a la ciudadanía			
2.3.5. Formación y sensibilización a todo el personal municipal sobre detección temprana y protocolos de derivación de casos de violencia de género.	Igualdad			
2.3.6. Publicación en medios de comunicación locales de información relacionada con la violencia de género.	Comunicación Igualdad			
2.3.7. Manifestaciones públicas de rechazo de la violencia de género por parte de la Corporación Municipal.	Alcaldía			

Pistas para su desarrollo

El **Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género (PMORVG)** incluirá los siguientes servicios:

- Difusión de sus actividades y servicios a través de los medios de comunicación (prensa e internet) y del desarrollo de charlas.
- Atención de emergencia.
- Asistencia integral desde el ámbito social, psicológico y jurídico.
- Edición y distribución de Guías informativas.
- Talleres para víctimas de violencia de género y para menores hijas e hijos de víctimas de violencia de género.
- Programa específico de búsqueda de empleo para mujeres víctimas de violencia.

Además, el PMORVG mantendrá los mecanismos de coordinación necesarios para promover el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género con otros servicios municipales (Formación y Empleo), programas (AZCA y PACEM), otras instituciones (SER Comunidad de Madrid) e iniciativas privadas.

La **Mesa Local de Atención a la Violencia de Género** está constituida por personal del Área de Igualdad, del PMORVG, del Servicio Madrileño de Salud (SERMAS), Policía Local y Guardia Civil.

La **sensibilización** sobre detección temprana y protocolos de derivación ante casos de violencia de género se podrá desarrollar a través de los sistemas de información interna habituales (intranet municipal).

Las **manifestaciones públicas** de rechazo de la violencia de género se podrán concretar en la celebración de un minuto de silencio de la Corporación tras el Pleno Municipal ante cualquier suceso relacionado con la violencia de género.

Eje 3. Participando en igualdad en las asociaciones y en los espacios de ocio.

Este apartado está centrado en aquellos espacios y tiempos que no están sometidos a una 'obligatoriedad' por parte de las personas para emplearlo o no en unas actividades u otras. Suele ser el tiempo que se deja para el final cuando ya se han cubierto el resto de responsabilidades, es decir, aquel que 'libremente' elegimos en qué emplear.

Un mayor equilibrio en los espacios del resto de los ámbitos, repercute directamente en la posibilidad de que, tanto mujeres como hombres, tengan disponibilidad para utilizar su tiempo en este ámbito. Se puede considerar que, por una parte, este es el tiempo empleado en la participación social, en colaborar en una organización para la construcción de un mundo mejor o simplemente para compartir un entretenimiento, y por otra, el tiempo para la realización de otras actividades formativas, culturales, deportivas, creativas o de ocio.

También en el uso de estos tiempos se han mencionado desigualdades. La vida de las asociaciones ha sido objeto de numerosos comentarios dado que sus miembros han participado en esta recogida de percepciones y, lógicamente, han comentado las situaciones que perciben en su experiencia asociativa.

En este sentido se comenta que *'Las asociaciones reflejan los estereotipos de la sociedad'* y en coherencia con esta idea se señalan desigualdades en diversos aspectos:

- En el tema al que se dedican: *'Sigue habiendo diferencias según el objeto social de la entidad, de mujeres y de hombres'*.
- En la preocupación de las asociaciones por la igualdad: *'Hay escasez de asociaciones de mujeres y de asociaciones que trabajen por la igualdad'*. *'Hay inexistencia de vocalías de igualdad en las asociaciones'*.
- En la distribución de los cargos: *'Los cargos directivos de las entidades ciudadanas están ocupados por hombres mientras que sus integrantes son hombres y mujeres'*.
- En las actividades que organizan: *'La mayoría de las asociaciones realizan sus actividades dirigidas a toda la población y son una minoría las que incorporan la perspectiva de género'*. *'Los horarios de reunión no tienen en cuenta la conciliación de la vida familiar y personal'*.

El deporte es señalado, así mismo, como un espacio en el que se visibilizan las desigualdades y es necesario abordar, así se menciona que *'hay presencia de roles sexistas en el deporte'*. Concretamente se afirma que *'se da desigualdad en las prácticas deportivas, con segregación por sexos de deportes y escasos torneos mixtos'*.

Las actividades culturales que se organizan poseen un claro efecto sensibilizador y formativo. En este sentido, resulta conveniente incluir intervenciones dirigidas a, por una parte, incluir la igualdad como temática de la vida cultural, y, por otra, a garantizar que se tiene en cuenta el análisis de género en todas las actividades culturales.

Las líneas que se abordarán en este Eje son las siguientes:

- Línea 3.1. El trabajo por la igualdad de las asociaciones.
- Línea 3.2. La vida cultural y deportiva en el municipio.

Línea 3.1. El trabajo por la igualdad de las asociaciones.

Objetivo 3.1. La incorporación del principio de igualdad en la organización interna y las actividades de las entidades sociales habrá mejorado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
3.1.1. Formación dirigida a todos los miembros de las asociaciones en materia de igualdad.	Igualdad Participación Ciudadana			
3.1.2. Encuentros bianuales con asociaciones de mujeres y vocalías de mujer de otras asociaciones y municipios próximos.	Igualdad			
3.1.3. Inclusión en los baremos de las convocatorias de subvenciones para asociaciones el trabajo por la igualdad, en los casos en los que las convocatorias sean por concurso.	Áreas que convocan subvenciones			
3.1.4. Elaboración de convenios de colaboración con el movimiento asociativo en relación a las actividades programadas en el marco de este Plan de Igualdad.	Igualdad			
3.1.5. Formación en igualdad al personal técnico responsable del asesoramiento a asociaciones.	Igualdad Participación Ciudadana			

Pistas para su desarrollo

La **formación** dirigida a asociaciones en materia de igualdad contemplará los siguientes contenidos:

- Análisis de género de nuestra asociación.
- Cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión de nuestra entidad.
- Cómo incorporar la perspectiva de género en la planificación de actividades.
- Qué hacer desde nuestra entidad para favorecer la igualdad.
- Revisión de estatutos desde la perspectiva de género.
- Como incorporar la atención a la diversidad en nuestra asociación.

Además, se deberán establecer los cauces necesarios para que la oferta formativa fuese diseñada en coordinación con las entidades destinatarias.

En la **priorización** en la concesión de subvenciones, los criterios para determinar qué entidades incorporan el trabajo por la igualdad podrán ser:

- inclusión del trabajo para la igualdad en su objeto social,
- consideración de las desigualdades en su planificación interna y externa,
- disposición de materiales sobre género,
- uso no sexista del lenguaje e imágenes,
- existencia de persona/s designada/s para atender los temas de igualdad,
- formación realizada por sus miembros en igualdad,
- distribución por sexos de su junta directiva y/o comisiones de trabajo y personas socias.

Los **convenios de colaboración** con las entidades sociales se podrán realizar para la organización de eventos señalados en materia de igualdad, entre otros, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y la Semana de la Mujer.

Línea 3.2. La vida cultural y deportiva en el municipio.

Objetivo 3.2. Los valores de igualdad en la vida cultural y deportiva de Pinto estarán más presentes.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
3.2.1. Reconocimiento público a personas que hayan realizado importantes contribuciones al trabajo para la igualdad de género en el municipio.	Igualdad			
3.2.2. Realización de exposiciones, muestras o tertulias divulgativas sobre el protagonismo presente e histórico de las mujeres y sus aportaciones en diferentes ámbitos (cultura, política o educación).	Cultura			
3.2.3. Grupo de trabajo para el análisis de género del programa festivo de Pinto por parte de las asociaciones.	Cultura Participación Ciudadana			
3.2.4. Análisis de género de la distribución de los recursos municipales en las actividades culturales y deportivas.	Actividades Deportivas Cultura Participación Ciudadana			
3.2.5. Incorporación de las medidas correctoras a partir de las propuestas derivadas del análisis de género de la distribución de los recursos municipales en las actividades culturales y deportivas.	Actividades Deportivas Cultura			
3.2.6. Incorporación de la perspectiva de género en las actividades dirigidas a población adolescente.	Infancia Juventud			
3.2.7. Integración de la perspectiva de género en el programa educativo del Campamento urbano, en las actividades de tiempo libre y en las actividades de Pequeteca.	Actividades Deportivas Educación Infancia			
3.2.8. Jornadas de sensibilización y visibilización acerca de la múltiple discriminación (edad, lugar de origen, situación socioeconómica, modelos familiares, orientación sexual, condiciones de movilidad, salud mental).	Asuntos Sociales Igualdad Salud			
3.2.9. Diseño de actuaciones con perspectiva de género en los Centros de Mayores.	Mayores			

Pistas para su desarrollo

Las acciones para la **sensibilización y visibilización acerca de la múltiple discriminación** se podrán organizar en torno a diferentes conmemoraciones anuales como las siguientes: Día Internacional de las Familias (15 mayo); Día Internacional contra el Uso Indebido y el Tráfico Ilícito de Drogas (26 junio); Día Internacional del Orgullo LGBT-lesbiana, gay, bisexual y transexual (28 junio); Día Internacional de las Personas de Edad (1 octubre); Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 diciembre); Día Internacional del Migrante (18 diciembre)...

Las acciones 3.2.3, 3.2.4 y 3.2.5 dirigidas al **análisis de género de diferentes actuaciones municipales** en el ámbito cultural y deportivo deberán ser planificadas de forma coordinada y en una secuencia que permita ir incorporando los aprendizajes de los equipos que son responsables de su desarrollo.

Entre las **acciones dirigidas a la población adolescente** de podrá poner en marcha un taller dirigido a la identificación y desmontaje de estereotipos y prejuicios sexistas y violentos, mediante el análisis de los mensajes transmitidos por la música, las teleseries, los films, la publicidad televisiva, los videojuegos, etc.

Eje 4. Integrando la igualdad en la organización municipal.

Por último, y dada la relevancia que tiene la propia organización municipal como promotora del Plan y modelo de igualdad, se opta por dedicar un Eje específico a ésta.

El propio Ayuntamiento como proveedor de servicios a la ciudadanía, requiere de una revisión de sus prácticas, de manera que estos servicios se realicen y se ofrezcan partiendo del principio de igualdad. En ocasiones, los cambios estarán orientados a la incorporación de la perspectiva de género en la práctica cotidiana mientras otros estarán orientados a provocar explícitamente cambios en la ciudadanía en materia de igualdad.

Además, esa revisión será más coherente y factible cuando la propia organización, como entidad donde se producen también desigualdades, haya incorporado el principio de igualdad en su funcionamiento. Es decir, igualdad en el proceso de creación de servicios a la ciudadanía, en la puesta en marcha de medidas y acciones de igualdad y en la propia estructura interna.

Será necesario dar respuesta a las situaciones de desigualdad que han señalado los grupos consultados y que se refieren a muy diferentes aspectos del trabajo de la corporación local. Se destacan los referidos a:

- La aplicación de la perspectiva de género en la actividad de las Concejalías: *'Sólo una minoría del personal del Ayuntamiento incorpora la perspectiva de género en su trabajo diario'. 'Hay poca implicación por parte de las Áreas'*.
- La información y formación del personal del Ayuntamiento: *'Existe un generalizado desconocimiento de las políticas de igualdad, así como de la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto del personal político como del técnico'. 'Hay poca formación y falta de motivación del personal para realizar formación en igualdad'*.
- La organización de la plantilla municipal: *'En la plantilla municipal hay una desigual distribución por sexos según áreas de trabajo'*.
- Los procedimientos de trabajo: *'Se mantiene un uso sexista del lenguaje en la documentación municipal'. 'En los sistemas informáticos en el Ayuntamiento aparece el sexo masculino como referencia'*.
- La incorporación de medidas para la igualdad: *'No hay una plan municipal de igualdad específico para la organización interna del Ayuntamiento'*.

Las líneas que se abordarán en este Eje son las siguientes:

Línea 4.1. Incorporación del principio de igualdad en las prácticas de las Concejalías.

Línea 4.2. Capacitación del personal político y técnico del Ayuntamiento.

Línea 4.3. Conocimiento de las políticas de igualdad por parte de la ciudadanía.

Línea 4.1. Incorporación del principio de igualdad en las prácticas de las Concejalías.

Objetivo 4.1. La incorporación de la transversalidad de género en los procedimientos de organización interna del Ayuntamiento habrá aumentado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
4.1.1. Elaboración de un Plan de Igualdad dirigido a la organización del Ayuntamiento.	Alcaldía			
4.1.2. Inclusión en los pliegos de condiciones de los contratos de adjudicación municipal de la valoración del compromiso de las empresas con la igualdad.	Economía y Contratación			
4.1.3. Incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas municipales y otros sistemas de recogida de información municipal.	Informática			
4.1.4. Elaboración y/o difusión del 'Documento de recomendaciones para un uso no sexista de lenguaje e imágenes en los documentos oficiales'.	Comunicación Igualdad			

Pistas para su desarrollo

Las materias a las que debe referirse el **Plan Interno de Igualdad** del Ayuntamiento aparecen fijadas en la Ley de Igualdad⁴, y son las que se citan a continuación:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La **adjudicación de los contratos municipales** tendrá en cuenta el compromiso de las empresas con la igualdad, expresada en medidas como:

- la existencia de Plan de Igualdad y/o medidas de conciliación;
- paridad en el personal de plantilla y puestos de dirección.

El '**Documento de recomendaciones para un uso no sexista de lenguaje e imágenes en los documentos oficiales**' deberá incluir información práctica para su aplicación en diferentes documentos (modelos administrativos de gestión, sistema informático, revista municipal, dípticos, tarjetones, notas de prensa, cartas, informas, otros documentos oficiales)

Se podrán manejar materiales ya elaborados por personas expertas; o trabajar sus contenidos en acciones formativas incluidas en este Plan (acción 4.2.2)

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Línea 4.2. Capacitación del personal del Ayuntamiento.

Objetivo 4.2. La incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de las distintas concejalías habrá aumentado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
4.2.1. Acciones formativas sobre el desarrollo de políticas de igualdad dirigidas a personal político del Ayuntamiento.	Igualdad Recursos Humanos y Régimen Interior			
4.2.2. Acciones formativas dirigidas a la aplicación de la perspectiva de género dirigida al personal de plantilla municipal.	Igualdad Recursos Humanos y Régimen Interior			

Pistas para su desarrollo

Las **acciones formativas** se planificarán atendiendo a las características diferenciales de cada grupo. Así se deberán tener en cuenta:

- Las diferentes responsabilidades, funciones y tareas.
- Su nivel de información, conocimientos y experiencia previos.
- Sus intereses y motivaciones hacia el trabajo para la igualdad.
- El acceso y manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Las acciones podrán adquirir diferentes formatos: presencial, seminarios, grupos de trabajo, plataforma online... y podrán versar sobre los siguientes contenidos: manejo de herramientas para la transversalidad, incorporación del principio de igualdad en la planificación, estrategias de trabajo para la igualdad, incorporación de la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en los servicios de atención municipal, uso no sexista del lenguaje e imágenes, estrategias de coordinación, incorporación de la perspectiva de género en la intervención social, estrategias para la igualdad en la atención a la ciudadanía...

Línea 4.3. Conocimiento de las políticas de igualdad por parte de la ciudadanía.

Objetivo 4.3. El conocimiento de las mujeres y los hombres de Pinto sobre recursos y políticas para la igualdad en el municipio habrá aumentado.

Medidas	Responsable	Fecha		
		2014	2015	2016
4.3.1. Inclusión en el espacio web municipal de información actualizada de los temas de igualdad: actividades, convocatorias, noticias...	Comunicación Igualdad			
4.3.2. Ampliación de la presencia en redes sociales para la difusión y consulta de noticias relacionadas con la igualdad.	Comunicación			
4.3.3. Creación de un buzón de sugerencias en la Concejalía de Igualdad y a través de la web municipal para la recogida de propuestas de la ciudadanía en materia de igualdad.	Igualdad Informática			
4.3.4. Campañas gráficas a favor de la igualdad mediante carteles y trípticos para la difusión a la población general.	Comunicación Igualdad			
4.3.5. Acciones de difusión de los recursos y las políticas para la igualdad en el marco de la Semana de la Mujer (8 de marzo) y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)	Comunicación Igualdad			
4.3.6. Información en los medios de prensa local no digitales de cualquier actividad y noticia relacionada con la igualdad.	Comunicación Igualdad			

Pistas para su desarrollo

La **web municipal** deberá incluir contenidos de igualdad con un lenguaje claro e inclusivo, de fácil accesibilidad, con mensajes concretos y enlaces de interés que permitan ampliar información.

Las **acciones de difusión** podrán atender a diferentes formatos: campañas, carteles, folletos, correos electrónicos, redes sociales. Estas actuaciones de difusión se podrán desarrollar con carácter específico o en el marco de otras actividades desarrolladas en este Plan.

4. EVALUACIÓN.

La evaluación se ha planteado como una tarea necesariamente ligada al desarrollo de este Plan. En todos los grupos consultados se proponía una evaluación continua que permitiese '*mejorar, ajustar, estrechar lazos entre técnicos y técnicas*'.

La evaluación es un paso que completa el proceso de planificación y nos garantiza un mayor y más ajustado cumplimiento del Plan.

Pero ¿qué es evaluar? Evaluar es recoger y analizar de manera ordenada una información para poder determinar el valor o mérito de una intervención, en este caso, el Plan de Igualdad. Mediante la práctica de la evaluación se persiguen diferentes propósitos:

- comprender lo que pasa para aprender;
- comprender lo que pasa para mejorar;
- comprender para rendir cuentas de lo que se ha hecho.

Queremos aprender, es decir, comprender lo que está pasando y cómo funciona el Plan. Esto, sin duda, producirá cambios y dotará de nuevos significados a la realidad del Plan y a su intervención.

Queremos mejorar, para ello necesitamos recibir información sobre las acciones que se lleven a cabo. Este es un modo de mejorar y progresar, creando un proceso de aprendizaje desde el análisis y reflexión sobre la propia intervención.

Queremos rendir cuentas de lo que se ha hecho. También este proceso nos permitirá realizar el seguimiento del trabajo de las diferentes Concejalías e informar de lo que se ha hecho, garantizando el control de responsabilidades y rendimiento de cuentas referidos tanto a los aspectos económicos como a la responsabilidad social y política.

La evaluación, tanto en su diseño como en su comunicación, ha de ser útil y práctica. Debe ser pensada de manera que la información que ofrezca sea fácilmente aplicable, utilizable y orientada a la acción.

Todos los elementos necesarios para el desarrollo de la evaluación se deberán plasmar en el **Sistema de Seguimiento y Evaluación**. En este apartado del Plan se muestran —de manera esquemática— algunas orientaciones para su definición.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación se construirá a partir de dos ejes:

1. Las **preguntas** a las que queremos responder:

Preguntas	Contenidos	Finalidades de la evaluación
Qué se ha hecho	Acciones realizadas, alcance...	Conocer el desarrollo del Plan.
Qué se ha logrado	Grado de cambios conseguidos, efectos en las personas y organizaciones...	Detectar los cambios producidos.
Cómo se ha hecho	Procesos de trabajo.	Conocer el desarrollo del Plan.

2. Los **aspectos clave** del Plan: actuaciones y gestión (estructuras organizativas).

Por una parte se evaluarán las **actuaciones**, esto nos aportará la siguiente información:

- logro: los efectos/cambios conseguidos a través de la acción;
- ejecución: qué se ha hecho; y
- proceso: cómo se ha hecho.

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Por otra parte, se evaluará la **gestión**. Esto significa que se evaluará el trabajo desarrollado por las estructuras que participan en el desarrollo de este Plan. Estas son:

- Concejalía de Igualdad, que impulsa este III Plan de Igualdad.
- Mesa política.
- Mesa Técnica del Plan de Igualdad.
- Comisión Ciudadana del Plan de Igualdad.
- Mesa Conjunta.

Se propone la evaluación de las funciones desarrolladas por estas estructuras para el desarrollo del Plan. Podremos obtener información de los siguientes aspectos relacionados con la gestión:

- logro: los efectos/cambios conseguidos a través de la acción;
- ejecución: qué se ha hecho; y
- proceso: cómo se ha hecho.

El cruce de estos dos ejes: preguntas y aspectos clave, genera una matriz que sirve de base a este sistema de evaluación y queda configurada de la siguiente manera:

Preguntas	Aspectos clave	
	Actuaciones	Gestión
Qué se ha hecho: ejecución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Qué se ha logrado: logro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Cómo se ha hecho: proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Para cada una de las celdas de esta matriz se definirán los indicadores, se diseñarán las herramientas y se concretará el proceso de trabajo (calendario y responsabilidades).

Se propone una **evaluación continua**. Anualmente se hará un seguimiento de las acciones y la gestión del Plan a través de los indicadores establecidos. Esto nos dará una visión del Plan que se recogerá en un Informe anual. Esta información, aportada por las y los agentes implicados, tiene por finalidad conocer el desarrollo del Plan y poder elaborar el Programa Anual haciendo los ajustes necesarios.

A la finalización del Plan, en 2016, se valorará de forma conjunta la información recogida anualmente. Este documento deberá permitir conocer lo que se ha ejecutado, los cambios conseguidos y elaborar propuestas de futuro.

5. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL PLAN Y SU EVALUACIÓN.

La aplicación de todo plan de trabajo precisa establecer de forma clara y concreta las funciones para llevarlo a cabo y las entidades y/o agentes responsables. En el apartado de 'Organización del Plan' ya se concretan las Áreas municipales que van a ejecutar cada una de las acciones, pero para el desarrollo del Plan es necesario emprender también acciones de dinamización, seguimiento y evaluación. Por tanto se precisa de la existencia de diferentes agentes y estructuras que tengan establecidas con claridad cuáles son sus funciones y composición.

Se proponen cuatro estructuras de seguimiento de las que se detallan componentes, funciones y cuestiones organizativas con carácter orientativo, ya que serán las y los participantes quienes deberán definir y concretar estos aspectos. Las estructuras para el seguimiento y evaluación del III Plan son:

- Mesa Política.
- Mesa Técnica del Plan de Igualdad.
- Comisión Ciudadana del Plan de Igualdad.
- Mesa Conjunta.

NIVEL POLÍTICO	
Estructura	Mesa Política
Compuesta por	Responsables políticos y políticas.
Funciones	Seguimiento del cumplimiento del Plan [para ello dispondrán de la documentación generada durante el proceso de evaluación y seguimiento: actas de las sesiones de trabajo de la Mesa Técnica y Comisión de Igualdad, programaciones anuales e informes anuales de evaluación] Participar en la Mesa Conjunta anual.
Organización	Reunión anual.

NIVEL TÉCNICO	
Estructura	Mesa Técnica del Plan de Igualdad
Compuesta por	Responsable Técnica del Plan de Igualdad. Responsable de Igualdad de cada Área Municipal.
Funciones	Apoyar para la incorporación del principio de igualdad en el trabajo de las Áreas: ser correa de transmisión con el resto de las y los trabajadores. Participar en la evaluación y seguimiento de este Plan: diseño, recogida y análisis de resultados y elaboración de propuestas de mejora. Contribuir a la difusión del Plan en las propias Áreas Municipales. Ampliar la participación en la Mesa del mayor número de Áreas municipales. Definir las programaciones anuales priorizando acciones en coordinación con la Mesa de Participación. Participar en los espacios de formación continua sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género con el objetivo de reforzar y unificar criterios. Participar en las reuniones conjuntas con otras mesas.
Organización	Reuniones semestrales o bajo demanda de la Responsable Técnica del Plan de Igualdad. Reunión semestral conjunta con la Comisión Ciudadana del Plan de Igualdad.

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

NIVEL CIUDADANO	
Estructura	Comisión Ciudadana del Plan de Igualdad
Compuesta por	<p>Responsable Técnica del Plan.</p> <p>Representantes de asociaciones, fundaciones, federaciones y confederaciones, que estén inscritas en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas de Pinto. Una vez compuesta la Comisión esta valorará la pertenencia a ella de otro tipo de agrupaciones locales.</p>
Funciones	<p>Participar en la elaboración del Plan: diseño.</p> <p>Seguimiento del Plan: análisis, elaboración de propuestas de mejora para la Programación anual y supervisión del grado de cumplimiento de los compromisos.</p> <p>Ampliar las entidades de la Comisión bajo los criterios de participación equilibrada y paritaria y asistencia de las personas responsables en sus entidades de las Áreas de Igualdad.</p> <p>Participar en las reuniones conjuntas con otras mesas.</p>
Organización	<p>Reuniones semestrales o bajo demanda de la Responsable Técnica del Plan de Igualdad o de las entidades.</p> <p>Reunión semestral conjunta con la Mesa Técnica.</p>

NIVEL POLÍTICO / TÉCNICO / CIUDADANO	
Estructura	Mesa Conjunta
Compuesta por	<p>Responsables políticos.</p> <p>Responsable Técnica del Plan de Igualdad.</p> <p>Responsable de Igualdad de cada Área Municipal.</p> <p>Comisión Ciudadana del Plan de Igualdad.</p>
Funciones	Seguimiento y supervisión: revisión del grado de cumplimiento del Plan.
Organización	Reunión anual.

6. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN.

Este Plan es el resultado del trabajo conjunto con muy diferentes agentes que se relacionan a continuación:

Áreas municipales

Concejalía de Igualdad.

Concejalía de Cultura.

Concejalía de Economía.

Concejalía de Educación y Juventud.

Concejalía de Familia y Empleo.

Concejalía de Hacienda.

Concejalía de Mayores.

Concejalía de Ordenación del Territorio, Medio Ambiente, Desarrollo Industrial, Vivienda y Servicios Generales.

Concejalía de Participación e Igualdad.

Concejalía de Relaciones Institucionales y Actividades Deportivas.

Concejalía de Seguridad y Emergencias.

Concejalía de Tráfico, Transportes y Proyección Exterior.

Entidades ciudadanas

Agrupación Deportiva y Cultural de Pinto (ADYC Pinto)

Asociación Amigos del Baile "Pinto Baila".

Asociación Cultural Torre de Éboli.

Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas Siglo XXI.

Asociación de Alcohólicos Rehabilitados Asociación de Pinto (ARAP)

Asociación de Fibromialgia Afectados de Pinto (AFAP)

Asociación de Vecinos Barrio de El Prado.

Asociación Deportiva-Recreativa Cueva de Kün y Hebles.

Asociación Diabéticos y Cardiopatas de Pinto.

Casa Regional de Castilla La Mancha en Pinto.

Casa Regional de Andalucía en Pinto.

Club Deportivo Básico Running de Pinto.

Cruz Roja (Comité Local Pinto-Parla)

Cuidadores de Mayores Dependientes (CUMADE)

Hermandad del Santísimo Cristo Atado a la Columna.

III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Movimiento Izquierda Alternativa (MIA)

Mujeres en Igualdad de Pinto.

Nuevas Generaciones del PP.

Partido Popular (PP)

Partido Socialista Obrero Español (PSOE)

Perrigatos en apuros.

Trilce Cultural y Social de Pinto.

Unión Progreso y Democracia (UPYD)