

I Plan de Igualdad de Navalmoral de la Mata 2019-2022



Enero 2019

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN	3
PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN	8
OBJETIVOS GENERALES	9
RESUMEN POR EJES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES	10
DESARROLLO POR EJES	18
EJE 1. Fortalecimiento del área de igualdad y transversalización de la perspectiva de género en la administración y el gobierno	18
EJE 2. Comunicación y sensibilización en igualdad	24
EJE 3. Lucha contra la violencia de género	28
EJE 4. Empleo, emprendimiento y capacitación profesional	29
EJE 5. Conciliación y corresponsabilidad	35
EJE 6. Empoderamiento, participación social y política	37
EJE 7. Inclusión social e interculturalidad	40
EJE 8. Espacio público y urbanismo	42
EJE 9. Educación y cultura	46
EJE 10. Juventud y deportes	50
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	53
CRONOGRAMA	54

PLAN DE IGUALDAD DE NAVALMORAL DE LA MATA 2019-2022

INTRODUCCIÓN

La normativa actual ha impulsado importantes avances en materia de igualdad en nuestro país y en nuestra comunidad autónoma, pero todavía hoy, 11 años después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y tras otros 7 años de vigencia de la Ley 8/2011, de 22 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, sigue sin darse cumplimiento a amplias parcelas de ambas leyes.

Los cambios sociales son lentos, pero no vale sentarse a esperarlos, acelerarlos es, en parte, el objetivo que persiguen estas leyes, y para ello determinan una serie de obligaciones y responsabilidades para todos los poderes públicos, que son los primeros llamados a actuar, tal como ya establecía en 1978 el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Estos mandatos legales, a su vez, requieren transformaciones en el seno de las administraciones públicas, en la forma de decidir sus prioridades, en la de planificar sus políticas e intervenciones, de desarrollarlas y de evaluarlas, y también en su forma de organizarse. Y esta es la finalidad que persigue este plan: crear las condiciones para que el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata dé cumplimiento a los mandatos que, desde la normativa en materia de igualdad, deben orientar el desarrollo de sus políticas y actuaciones.

Dos son los artículos de la **Ley Orgánica 3/2007** que, en general, orientan y definen el contenido de este plan: el **artículo 14**, que detalla los que deben ser los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- *El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
- *La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*

- *La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
- *La participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.*
- *La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- *La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad (como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género).*
- *La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.*
- *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*
- *El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*
- *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
- *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales”.*

Y el **artículo 15**, que establece que:

El principio de igualdad de trato y 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.

Los dos artículos señalados suponen **tres obligaciones básicas** para los Poderes Públicos.

La primera es:

- Eliminar de su funcionamiento y actividad todos aquellos elementos que puedan resultar discriminatorios para las mujeres.

La segunda:

- Integrar, de manera transversal, la perspectiva de género en todas sus políticas (y en todas las fases: planificación, elaboración del presupuesto, ejecución y evaluación)

Y la tercera, que en parte se cumplirá si se aborda la segunda de manera adecuada:

- Promover de manera activa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta última significa que deben utilizar todos los medios a su alcance para lograr esa igualdad real y efectiva y para acelerar ese cambio social que persiguen las leyes de igualdad.

Además de estos principios generales la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**, determina una serie de competencias concretas para las entidades locales:

Artículo 7. De las Entidades locales:

1. Sin perjuicio de su autonomía constitucionalmente garantizada, las Entidades locales, en colaboración con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, desarrollarán sus competencias en orden a garantizar en su territorio la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos, y removerán los obstáculos que lo impidan o dificulten mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

*2. En **materia de igualdad**, corresponde a las Entidades locales, tanto de carácter territorial como asociativo, el ejercicio de las siguientes funciones:*

a) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración.

b) Promover el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

c) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

d) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

e) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la creación de consejos locales, comarcales o de otro ámbito territorial.

f) *Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.*

g) *La creación de órganos de Igualdad en su ámbito competencial.*

h) *Cualesquiera otras que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.*

3. Asimismo, las Entidades locales ejercerán las competencias que en materia de violencia de género aparecen desarrolladas en el Título IV de esta ley.

Esas competencias de las entidades locales en materia de **violencia de género**, que aparecen en el *Título IV* son:

Las que aparecen en el **artículo 77.2**:

- a) *Programar, prestar y gestionar los servicios de información y asesoramiento y prevención de la violencia de género y efectuar la derivación a los diferentes servicios especializados de la Red de Atención a Víctimas de la Violencia de Género, en los términos especificados por esta ley.*
- b) *Colaborar con la gestión, en su caso, de los servicios de la Red de Atención a Víctimas de violencia de género, de acuerdo con lo que se establezca mediante convenio con la Administración autonómica*
- c) *Colaborar, a través de los Servicios Sociales de Base, en la gestión de las prestaciones económicas y las subvenciones que esta ley establece, así como en el desarrollo de las acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.*
- d) *Cumplir las demás competencias atribuidas por disposición legal.*

Las que aparecen en el **artículo 92. Actuaciones de sensibilización, prevención e información**

- d) *Los servicios sociales implantados en las diferentes localidades de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que se dirigirán a la población en general y especialmente a los grupos más vulnerables, e incidirán fundamentalmente, en estrategias destinadas a **sensibilizar, informar, prevenir, detectar e identificar situaciones de riesgo o existencia de violencia de género** y de colaboración con los Puntos de Atención Psicológica*

Y, por último, podemos encontrar otras menciones a las competencias de la administración local en varios artículos de la Ley 8/2011:

Artículo 12. Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género

*Corresponde a la Administración de la Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de la Red de Oficinas de Igualdad y de Violencia de Género. El Instituto de la Mujer de Extremadura podrá suscribir **convenios de colaboración con las Entidades locales** para el desarrollo y mantenimiento de esta Red.*

FINANCIACIÓN. Artículo 20. Disposición general

*La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y las Administraciones Locales **consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos**, los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.*

Artículo 67. Planeamiento urbanístico y vivienda

*3. Asimismo, las Administraciones Públicas de Extremadura, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio extremeño, **tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos***

Artículo 72. Participación social y política

*2. El Instituto de la Mujer de Extremadura promoverá en el ámbito territorial local la creación de los **Consejos de la Mujer, de distinta naturaleza municipal, mancomunal y/o comarcal**, configurándose como órganos de representación y participación de las mujeres, para garantizar una presencia permanente de la voz y la opinión de las mujeres en la sociedad extremeña.*

Artículo 73. Fomento del asociacionismo

*4. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura potenciará el desarrollo de **asociaciones de carácter local** y su implicación en otros órganos supra locales.*

PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN

- 1. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.
- 2. La transversalidad o enfoque integrado de género**, que implica aplicar e integrar la perspectiva de género de forma activa en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas de todos los Poderes Públicos, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.
- 3. La interseccionalidad para abordar la desigualdad y el respeto a la diversidad**. El enfoque de la interseccionalidad arroja información acerca de cómo el género interactúa con otras identidades y condiciones sociales, como el origen étnico, la cultura o la extranjería, el nivel socioeconómico, la orientación e identidad sexual, la diversidad funcional o la edad, entre otras.
- 4. La participación de todos los colectivos implicados y la transparencia**. El plan se ha confeccionado a través de consultas a las asociaciones especializadas en igualdad que operan en el municipio, a asociaciones vecinales, a la asociación de hombres igualitarios, mediante entrevistas a representantes de todos los partidos políticos que han querido participar y con el equipo de gobierno. Además, prevé su examen y aprobación por el Consejo Sectorial de las Mujeres e incluye actuaciones dirigidas a difundir, tanto entre el personal del ayuntamiento como hacia la ciudadanía, sus objetivos, actuaciones y resultados.
- 5. La representación equilibrada** de mujeres y hombres en los órganos de representación municipal.
- 6. La cooperación y coordinación** entre todos los agentes sociales y políticos encargados de implementar políticas de igualdad, para lo cual también se incluye una actuación específicamente destinada a mejorar esta cooperación y coordinación.
- 7. La sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. El propio plan, a través de su difusión, será una herramienta de sensibilización en igualdad. Pero además el documento incorpora todo un eje de actuaciones destinadas a tal fin, dada la detección de esta necesidad realizada entre todos los agentes que han participado en el diagnóstico.
- 8. El empoderamiento** de las mujeres como instrumento fundamental para alcanzar logros duraderos en los objetivos de igualdad. Los cambios promovidos por las leyes y por las

políticas públicas diseñadas con enfoque de género deben ir acompañados de la toma de conciencia, la autoorganización y la reivindicación por parte de las propias mujeres en los asuntos que les afectan. Por ello, este plan incluye medidas para fomentar el asociacionismo entre mujeres y para dotar de relevancia, coherencia y dinamismo la acción del Consejo Sectorial de las Mujeres de Navalmoral de la Mata, el principal órgano de participación en las decisiones de la ciudad con el que cuentan las mujeres morales.

OBJETIVOS GENERALES

1. Dotar de un nuevo y mayor impulso a las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el municipio de Navalmoral de la Mata.
2. Avanzar hacia la transversalización del principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas del consistorio.
3. Sensibilizar y comprometer a la ciudadanía moral con los valores de la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto a la diversidad y la solidaridad con los colectivos más desfavorecidos.
4. Estabilizar y fortalecer las actuaciones de prevención de la violencia de género y la atención a las víctimas, a través de una acción coordinada de todos los recursos y agentes existentes.
5. Dotar a las políticas de empleo y emprendimiento locales de perspectiva de género y avanzar con ello en la inserción socio laboral de las mujeres del municipio, que sufren en mayor medida el problema del desempleo.
6. Favorecer una nueva organización social donde prime la corresponsabilidad y centralidad de las tareas de cuidado de las personas dependientes y éstas sean compatibles con la vida laboral de la ciudadanía.
7. Alentar el empoderamiento y autoorganización de las mujeres a nivel local, para que la participación social y política sea realmente igualitaria y la sociedad moral pueda así beneficiarse de los conocimientos y experiencias de esta parte de la población.
8. Mejorar la inclusión en la sociedad local de las mujeres de aquellos colectivos que, por razón de su procedencia, particularidades culturales, su diversidad funcional o sexual, u otras situaciones específicas como la monomarentalidad, edad o la

violencia de género, encuentran dificultades para el acceso a los recursos y beneficios sociales.

RESUMEN POR EJES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

EJE 1: FORTALECIMIENTO DEL ÁREA DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN Y EL GOBIERNO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Fortalecer el área de igualdad del ayuntamiento, a través de la creación de una Oficina de Igualdad de carácter permanente.

1.1. Creación de una oficina de igualdad.

OE 2. Lograr que el conjunto de empleados y empleadas del Ayuntamiento de Navalморal, así como los y las representantes políticas, conozcan este Plan y especialmente, la implicación de sus áreas de trabajo en el mismo.

2.1 Difusión interna del plan de igualdad entre los empleados y empleadas del ayuntamiento

OE 3. Mejorar la coordinación interna y externa de la acción municipal y de los agentes sociales en la promoción de la igualdad.

3.1 Creación de un mecanismo de coordinación interna para la gestión y el seguimiento del Plan Local de Igualdad: una Comisión Transversal de Género

3.2 Creación de un protocolo de actuación en materia de igualdad para coordinar la actuación del ayuntamiento con la de otras administraciones y con las organizaciones sociales

OE 4. Capacitar a todo el personal, tanto técnico como político, del ayuntamiento, en políticas de igualdad en el ámbito local y en la introducción de la perspectiva de género en sus áreas de intervención.

4.1 Capacitación interna en materia de igualdad de oportunidades y transversalidad de la perspectiva de género, tanto al personal técnico como al político. Y de manera específica:

- Formación a las trabajadoras del SSB y del programa de familias en interculturalidad y discriminación y en violencia de género
- Formación específica sobre la introducción de la perspectiva de género en todas las áreas de gobierno
- Formación en igualdad, violencia de género, violencia sexual y ciberdelitos con dimensión de género a la policía.

OE 5. Generar información y datos sobre la realidad del municipio de manera que se conozca la situación diferencial de mujeres y hombres.

5.1. Adaptación de los sistemas de recogida de datos en todos los servicios e instalaciones municipales, y de las encuestas que realizan, de manera que incluyan la variable “sexo”.

OE 6. Fortalecer la comunicación no sexista y no discriminatoria del consistorio.

6.1. Inclusión de la perspectiva de género en la comunicación municipal, a través de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias.

6.2. Visibilización de mujeres y hombres en actos públicos del ayuntamiento: jornadas, mesas, presentaciones, etc.

OE 7. Introducir la perspectiva de género en la política económica de la entidad, dada su importancia como instrumento de gobierno

7.1. Análisis del presupuesto municipal desde la perspectiva de género y elaboración de presupuestos sensibles al género

7.2. Introducción de cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones con entidades privadas (empresas y asociaciones) que realice el ayuntamiento

EJE 2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

Objetivo específico 1: Mejorar el conocimiento de la sociedad local, a través de las organizaciones civiles de la misma, de los servicios y recursos existentes en materia de igualdad

1.1 Creación de un folleto informativo sobre los recursos y servicios existentes en materia de igualdad para repartir entre las organizaciones sociales (todas las organizaciones presentes

en el Consejo Sectorial de las Mujeres y otras asociaciones sociales, culturales, deportivas, etc. que no lo estén)

OE 2: Continuar con la labor de sensibilización del ayuntamiento en torno a los temas y fechas claves de la agenda por la igualdad

2.1. Presentación del plan de igualdad a la ciudadanía

2.2 Campañas de sensibilización en torno al 8 de marzo

2.3. Campañas de sensibilización en torno a la fecha del 25 de noviembre sobre los tipos de violencia de género, la escalera o el ciclo de la violencia, la situación de las mujeres víctimas o supervivientes de la violencia de género y/o los mitos existentes alrededor de este problema

2.4. Campaña sobre nuevas masculinidades y conciliación y corresponsabilidad dirigida a hombres y jóvenes varones

EJE 3. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico 1: Reforzar los recursos para la atención a las víctimas de violencia de género

1.1 Contribución a la estabilización del puesto de psicóloga del Punto de Atención Psicológica

1.2 Continuación de las reuniones de la Mesa de Coordinación Local en Violencia de género con una periodicidad mensual

EJE 4. EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 1: Introducir la perspectiva de género en la formación para el empleo, diversificando la oferta hacia profesiones o ámbitos laborales no necesariamente feminizados

1.1 Revisión de las especialidades ofertadas en las últimas escuelas profesionales organizadas por el municipio e introducción de nuevas ocupaciones con potencial de desarrollo en la zona y no necesariamente feminizadas. Y, si es viable, ampliación de las especialidades y plazas ofertadas

1.2 Reforzamiento de la formación en TIC para el empleo y el autoempleo a mujeres (en colaboración con el NCC), realizando derivación desde las asociaciones que realizan formación y orientación laboral y desde el SEXPE.

1.3 Promoción de la presencia equilibrada de chicas y chicos, mujeres y hombres, en las ferias de formación profesional

Objetivo específico 2: Introducir la perspectiva de género en la orientación laboral y para el emprendimiento

2.1. Creación de un servicio de información sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (en la Agencia de Desarrollo Local)

2.2 Asesoramiento y apoyo al emprendimiento a mujeres del colectivo de inmigrantes interesadas para la creación de comercio y consultoría destinadas a atender necesidades de sus comunidades de origen

2.3. Los servicios de orientación y apoyo para el emprendimiento municipales tendrán en cuenta a la hora de orientar a las mujeres los sectores identificados por ARJABOR en su EDL como con potencial en la zona.

2.4 Promoción de la actividad como emprendedoras de las mujeres en ferias encuentros empresariales, etc.

Objetivo específico 3: Formar y sensibilizar en igualdad de género a los agentes implicados en la formación para el empleo, la orientación laboral y la creación de empleo.

3.1 Formación en género a los servicios y entidades de formación y orientación al empleo y el emprendimiento

3.2 Sensibilización al empresariado para eliminar actitudes de rechazo a la contratación de mujeres de determinados colectivos: mujeres jóvenes, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, mujeres con diversidad funcional y mujeres transexuales

Objetivo específico 4: Promocionar el empleo femenino en la localidad

4.1 Continuidad en la gestión igualitaria del empleo público ofertado por el ayuntamiento

4.2. Crear un incentivo económico o, en su defecto, una forma de reconocimiento público (un sello o distintivo) para las empresas de sectores no feminizados que contraten a mujeres y para las empresas que favorezcan la conciliación de su personal

EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico 1: Mejorar los servicios públicos de apoyo a la corresponsabilidad

1.1 Creación o de un servicio cuidado de bebés y niños y niñas con horarios suficientemente amplios para permitir la conciliación de las mujeres y hombres con las actividades laborales y de formación.

1.2 Apertura de una oficina de atención al público del Ayuntamiento una tarde a la semana, para facilitar la realización de trámites.

1.3 Compatibilización de los horarios de actividades deportivas infantiles con los de actividades deportivas dirigidas a personas adultas (padres y madres) en los centros e instalaciones deportivas municipales.

EJE 6. EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

Objetivo específico 1: Realizar actividades formativas dirigidas a potenciar el empoderamiento y la participación social y política de las mujeres del municipio

1.1 Taller de autodefensa femenina

1.2. Continuación de la formación al Consejo Sectorial de las Mujeres

Objetivo específico 2: Avanzar en mecanismos de participación de las mujeres y organizaciones en pro de la igualdad en los asuntos públicos

2.1 Establecimiento de mecanismos de participación del Consejo para el examen, aprobación, seguimiento y evaluación del presente Plan.

2.2 Propuesta al Consejo Sectorial de las Mujeres para que se pronuncie favorablemente sobre la inclusión de nuevos colectivos

2.3 Dinamización de las asociaciones de mujeres o feministas por parte de la agente de igualdad

EJE 7. INCLUSIÓN SOCIAL E INTERCULTURALIDAD

Objetivo específico 1: Potenciar el conocimiento y el respeto por parte de la sociedad local de aquellos colectivos con más dificultades de integración social debido a sus particularidades culturales, otorgando protagonismo a las mujeres.

1.1 Semana de convivencia intercultural entre mujeres

1.2 Realización de un estudio sobre la situación diferencial de mujeres y hombres mayores de 65 años en el municipio para conocer sus necesidades y actuar sobre situaciones de aislamiento o/y pobreza grave.

Objetivo específico 2: Potenciar el empoderamiento y autoorganización de las mujeres de los colectivos especialmente vulnerables

2.1 Jornadas formativas sobre creación y gestión de asociaciones dirigidas a mujeres del colectivo de inmigrantes, comunidad gitana, diversas funcionales, mujeres mayores, mujeres viudas y mujeres víctimas de violencia de género.

EJE 8. ESPACIO PÚBLICO Y URBANISMO

Objetivo específico 1: Avanzar en la acción municipal a favor de un entorno físico urbano que favorezca la igualdad y la conciliación

1.1 Reserva de aparcamientos para acompañantes de personas con movilidad reducida (mayores, bebés, personas en silla de ruedas) en la zona centro del municipio.

1.2 Creación de un servicio de transporte público que cubra los desplazamientos de los/las vecinos/as a la piscina municipal (Polígono Campo Arañuelo) y al hospital.

1.4 Creación, de manera experimental o exploratoria, de un camino escolar seguro

1.3 Análisis del estado de alumbrado en calles, espacios públicos, paradas de autobuses y aparcamientos e iluminación adecuada de las zonas de escasa visibilidad

1.5 Inclusión, como criterio de valoración en las licitaciones públicas, para la contratación de servicios de construcción, equipamientos urbanos, zonas verdes o cualquier otra intervención urbanística, que el diseño se realice con perspectiva de género

Objetivo específico 2: Crear mecanismos de reflexión y participación en la planificación de los planes urbanísticos y de mejora, así como en la cuestión del transporte público

2.1 Creación de mecanismos de participación de las mujeres en la planificación de los planes urbanísticos y de mejora

2.2 Establecimiento de un foro de reflexión y colaboración con otros municipios de la comarca para buscar soluciones a la falta de transporte intercomarcal

EJE 9. EDUCACIÓN Y CULTURA

Objetivo específico 1: Ampliar el número, variedad y profundidad de las actuaciones de igualdad realizadas hasta el momento en el ámbito educativo

1.1 Ampliación del número de plazas en los cursos de alfabetización (educación de adultas/os) para dar respuesta a la demanda

1.2 Puesta en marcha de campañas sobre juguetes y juegos no sexistas y educativos en Navidad

1.3 Impartición de formación en género e igualdad al profesorado de educación no formal existente en el municipio (E. de adultos, escuelas profesionales, universidad popular, monitores/as del NCC)

1.4 Diseño de un plan coeducativo de municipio, con el Consejo Escolar Municipal como instrumento de participación, en el que esté integrada toda la comunidad educativa: representantes del profesorado de todos los centros, AMPAS, alumnado, además de representantes públicos y en el que se debe velar porque haya paridad.

Objetivo específico 2: Introducir la perspectiva de género en la planificación y gestión de actividades del área de cultura

1.1 Representación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales del municipio

1.2 Aumento del número de cuentos y literatura infantil coeducativa, de títulos de autoría femenina de ficción y ensayo y los que versan sobre feminismo o igualdad, en la biblioteca pública

EJE 10. JUVENTUD Y DEPORTES

Objetivo específico 1: Promover la participación de mujeres de todas las edades en las actividades deportivas

1.1 Promoción del deporte femenino, especialmente, en grupo y entre las jóvenes, y de las actividades deportivas mixtas

1.2 Análisis del uso y ocupación de las instalaciones deportivas municipales por mujeres y hombres y por niñas y niños y diseño de acciones destinadas a equilibrar la realización de actividades deportivas entre los sexos

Objetivo específico 2: Promover la participación de las y los jóvenes en igualdad en las actividades de Plan de Juventud y en los recursos existentes

2.1 Concurso de fotografía: *Derribando los estereotipos y roles de género*

2.2 Promoción del asociacionismo entre las jóvenes

2.3 Promoción de la participación de las chicas en el Espacio de Creación Joven

DESARROLLO POR EJES

EJE 1. FORTALECIMIENTO DEL ÁREA DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN Y EL GOBIERNO

Objetivo específico 1: Fortalecer el área de igualdad del ayuntamiento, a través de la creación de una Oficina de Igualdad de carácter permanente			Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	1.1 Creación de una oficina de igualdad En el área de Política Social, Mujer, Igualdad, Consumo y Participación Ciudadana, dotándola de manera estable con un/a agente de igualdad. La Oficina de Igualdad coordinará, tanto las actuaciones hacia la población del municipio como el proceso de transversalización del principio de igualdad en las áreas del ayuntamiento.	Responsable	Alcaldía
		Colabora	Concejalía de política social, mujer, igualdad, consumo y participación ciudadana
		Temporalidad	Desde la primera anualidad en adelante
			- Creación de la oficina de igualdad (sí/no) - Nº de informes de la agente de igualdad sobre la actividad de la oficina. - Valoraciones de las áreas del consistorio y los grupos políticos acerca de la actividad de la oficina en Junta de Gobierno y en el Pleno.

OE 2. Lograr que el conjunto de empleados y empleadas del Ayuntamiento de Navalmoral, así como los y las representantes políticas, conozcan este Plan y especialmente, la implicación de sus áreas de trabajo en el mismo.			Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	2.1 Difusión interna del plan de igualdad entre los empleados y empleadas del ayuntamiento Redacción y difusión por correo electrónico (si no hay intranet del ayuntamiento) de una nota interna dirigida a todo el personal donde se explique la finalidad del plan, así como sus características fundamentales. La nota debe llevar un enlace para descargar el documento del plan o el mismo documento como archivo adjunto, de manera que la plantilla pueda obtenerlo y leerlo.	Responsable	Concejalía de política social, mujer, igualdad, consumo y participación ciudadana
		Colabora	Oficina de Igualdad
		Temporalidad	Dos veces cada año (se escribirán distintas notas, destacando en el contenido las actuaciones que se estén poniendo en marcha), durante los 4 años
			- Nº de destinatarios de cada correo electrónico - Nº de correos electrónicos enviados con la nota informativa - Nº de notas redactadas en los cuatro años de duración del plan - Nº de descargas del plan de la intranet o de envíos del documento por correo.

OE 3. Mejorar la coordinación interna y externa de la acción municipal y de los agentes sociales en la promoción de la igualdad.			Indicadores de seguimiento y evaluación		
Actuaciones	3.1 Creación de un mecanismo de coordinación interna para la gestión y el seguimiento del Plan Local de Igualdad: una Comisión Transversal de Género Al mismo tiempo que el presente Plan sea aprobado en el pleno del ayuntamiento, se creará por el mismo una Comisión integrada por la alcaldía, la concejalía de igualdad y al menos un responsable técnico o político de cada área del ayuntamiento, que estará encargada de hacer seguimiento de la puesta en marcha del plan, especialmente en lo referente a la transversalización de la perspectiva de género en las distintas áreas del consistorio. Esta comisión se dotará de un reglamento y de un calendario de reuniones.	Responsable	Alcaldía y concejalía de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la Comisión Transversal de Género (sí / no) - Nº de personas que integran la Comisión por sexo - Nº de reuniones a lo largo de la vigencia del plan - Nº de actuaciones del plan ejecutadas por cada área. - Porcentaje de ejecución del plan por área al final de su vigencia. 	
		Colabora	Responsables técnicos o políticos de cada área del ayuntamiento		
		Temporalidad	La comisión se creará al mismo tiempo que la aprobación del presente Plan en el pleno del ayuntamiento y fijará su propio calendario de reuniones periódicas para hacer el seguimiento de la aplicación del plan, que deben ser como mínimo semestrales.		
	3.2 Creación de un protocolo de actuación en materia de igualdad para coordinar la actuación del ayuntamiento con la de otras administraciones y con las organizaciones sociales El personal técnico de las áreas de igualdad y bienestar social y de empleo se reunirá con personal de servicios de otros niveles de la administración, como el SEXPE y con las organizaciones sociales que trabajan en el municipio en inclusión social y promoción del empleo (Cepaim, Fundación Mujeres, Centro Ocupacional APTO, FAGEX, etc.) para establecer	Responsable	Concejalías de política social e igualdad y de empleo		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones entre los agentes implicados - Nº de asistentes (personas y organizaciones) a las reuniones - Creación del protocolo coordinado de actuación (sí / no) - Nº de entidades firmantes del protocolo - Nº de copias del protocolo distribuidas entre los agentes implicados
		Colabora	Servicios de empleo e inclusión social de otras administraciones: SEXPE; Organizaciones sociales: Cepaim, Fundación Mujeres, Centro Ocupacional APTO, FAGEX		
		Temporalidad	Durante la primera anualidad del plan		

	un protocolo coordinado de actuación, de manera que se aprovechen los recursos existentes al máximo y se eviten duplicidades o vacíos de actuación.			
--	---	--	--	--

OE 4. Capacitar a todo el personal, tanto técnico como político, del ayuntamiento, en políticas de igualdad en el ámbito local y en la introducción de la perspectiva de género en sus áreas de intervención.				Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	<p>4.1 Capacitación interna en materia de igualdad de oportunidades y transversalidad de la perspectiva de género, tanto al personal técnico como al político. Y de manera específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajadoras del SSB y del programa de familias. - Con este personal es necesario realizar además formación en interculturalidad y discriminación (dado a su frecuente trato con mujeres de colectivos minorizados) - Este grupo debe recibir formación adicional en violencia de género, para que puedan apoyar la labor del PAP. - Formación específica sobre la introducción de la perspectiva de género en todas las áreas de gobierno (personal político y técnico de las áreas de Hacienda, Empleo, Urbanismo, Medio Ambiente, Juventud, Deportes, Festejos y Cultura) - Formación en igualdad, violencia de género, violencia sexual y ciberdelitos con dimensión de género a la policía. 	Responsable	Alcaldía y Concejalía de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos impartidos por temática y año - Nº de personas (de los equipos técnicos y administrativos) asistentes a las formaciones por sexo, área de actuación y año. - Nº de miembros de la policía formados/as por sexo y año. - Nº de representantes políticos asistentes a la formación por sexo.
		Colabora	Áreas del consistorio. Policía local	
		Temporalidad	Parte de estas acciones formativas ya se han realizado. Completar las acciones propuestas en las dos primeras anualidades del plan y siempre que haya incorporación de personal.	

OE 5. Generar información y datos sobre la realidad del municipio de manera que se conozca la situación diferencial de mujeres y hombres.			Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	<p>5.1. Adaptación de los sistemas de recogida de datos en todos los servicios e instalaciones municipales, y de las encuestas que realizan, de manera que incluyan la variable “sexo”.</p> <p>Los sistemas de recogida de información sobre usuarios/as de las instalaciones municipales y los informes que realicen los servicios de empleo, sociales, juventud (Oficina de Información Juvenil, Espacio Diversia, Espacio de Creación Joven), cultura (centros culturales), deportes, etc., deberán integrar la variable sexo, para poder conocer así el uso diferenciado que hacen las mujeres y hombres de los recursos municipales y las distintas necesidades de unos y otras.</p>	Responsable	Alcaldía
		Colabora	Todas las áreas, instalaciones y servicios del ayuntamiento
		Temporalidad	En las dos primeras anualidades
			<ul style="list-style-type: none"> - Nº de herramientas de recogida de datos modificados por año - Porcentaje de herramientas modificadas por año - Nº de soportes de recogida de datos modificados por año - Porcentaje de soportes modificados por año - Nº de encuestas que incorporan datos desagregados por sexo.

OE 6. Fortalecer la comunicación no sexista y no discriminatoria del consistorio.			Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	<p>6.1. Inclusión de la perspectiva de género en la comunicación municipal, a través de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias.</p> <p>El personal del ayuntamiento revisará el uso del lenguaje y de las imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los formatos y soportes de la comunicación institucional, tanto la web, como en las redes sociales, cartelería, bandos o circulares internas. Este procedimiento puede apoyarse en documentación relativa al tema.</p>	Responsable	Concejalía y personal técnico de igualdad
		Colabora	Todas las áreas del ayuntamiento
		Temporalidad	Desde la primera anualidad en adelante
			<ul style="list-style-type: none"> - Nº de textos de la web con el lenguaje no sexista revisado por año. - Nº de publicaciones en redes sociales con el lenguaje e imágenes revisadas por año. - Nº de carteles y folletos editados con lenguaje e imágenes no sexistas por año - Nº de circulares internas con el uso del lenguaje revisado por año

<p>6.2. Visibilización de mujeres y hombres en actos públicos del ayuntamiento: jornadas, mesas, presentaciones, etc.</p> <p>Los actos públicos organizados por el ayuntamiento deberán contar, en lo posible, con la presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p>	Responsable	Alcaldía	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actos públicos en los que aparecen representados hombres y mujeres de forma equilibrada por año. - Nº de actos públicos en los que no aparecen representados hombres y mujeres de forma equilibrada por año.
	Colabora	Todas las áreas del ayuntamiento	
	Temporalidad	Desde la primera anualidad en adelante	

OE 7. Introducir la perspectiva de género en la política económica de la entidad, dada su importancia como instrumento de gobierno				Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	<p>7.1. Análisis del presupuesto municipal desde la perspectiva de género y elaboración de presupuestos sensibles al género</p> <p>Este análisis puede realizarse, de manera introductoria, en la formación específica del área de Economía y Hacienda, para que en adelante se incorpore a la labor anual de planificación presupuestaria del área.</p>	Responsable	Delegación de Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas participantes en la acción formativa por sexo - Realización de la revisión del presupuesto por año (si/no) - Nº de modificaciones realizadas en el presupuesto por año.
		Colabora	Concejalía y personal técnico de igualdad	
		Temporalidad	Primera anualidad	
	<p>7.2. Introducción de cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones con entidades privadas (empresas y asociaciones) que realice el ayuntamiento</p> <p>- En los pliegos para la contratación de obras o servicios se incorporarán criterios de valoración relacionados con la integración de medidas de igualdad en la gestión de personal de las empresas licitadoras, así como condiciones especiales de ejecución relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, siempre que la</p>	Responsable	Delegación de Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de pliegos de contratación que incluyen cláusulas de igualdad por área y año. - Nº de empresas que puntúan en los apartados de igualdad por año y sector - Nº de bases de convocatorias de subvenciones que incluyen criterios de igualdad por área y año - Nº de solicitudes de subvención que puntúan en apartados de igualdad - Nº y tipo de entidades que puntúan en
		Colabora	Concejalía y personal técnico de igualdad	
		Temporalidad	Desde la primera anualidad en adelante	

	<p>naturaleza de la obra o servicio lo justifique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En las convocatorias de subvenciones destinadas a organizaciones sin fines de lucro se incluirán criterios de valoración relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> + la aplicación de medidas de igualdad en la gestión de recursos humanos + la inclusión de objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los estatutos de la entidad + la inclusión de actividades de promoción de la igualdad en el proyecto para el que se solicita la subvención, siempre que éste se dirija a mujeres y hombres. + la integración de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo del proyecto: diagnóstico, diseño y planificación, gestión y ejecución, seguimiento y evaluación 			<p>apartados de igualdad.</p>
--	--	--	--	-------------------------------

EJE 2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD				
Objetivo específico 1: Mejorar el conocimiento de la sociedad local, a través de las organizaciones civiles de la misma, de los servicios y recursos existentes en materia de igualdad				Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	1.1 Creación de un folleto informativo sobre los recursos y servicios existentes en materia de igualdad para repartir entre las organizaciones sociales (todas las organizaciones presentes en el Consejo Sectorial de las Mujeres y otras asociaciones sociales, culturales, deportivas, etc. que no lo estén) Los folletos incluirán información acerca de todos los recursos y servicios existentes en la Delegación de Mujer e Igualdad, así como los dependientes de otras administraciones (el PAP) y asociaciones que disponen de programas y proyectos en igualdad de oportunidades (Fundación Mujeres, Cepaim, FAGEX, etc.)	Responsable	Concejalía de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de folletos editados - Nº de organizaciones entre las que se reparte - Nº de ediciones de los folletos
		Colabora	Personal técnico del área	
		Temporalidad	En la primera anualidad	

OE 2: Continuar con la labor de sensibilización del ayuntamiento en torno a los temas y fechas claves de la agenda por la igualdad				Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	2.1. Presentación del plan de igualdad a la ciudadanía Celebración de un acto de presentación del Plan Local de Igualdad donde se invite a medios de comunicación y a las asociaciones y partidos del municipio y se explique el contenido del plan.	Responsable	Alcaldía y Concejalía de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Acto de presentación del plan (sí/no) - Nº de ejemplares del plan impresos para su distribución - Nº de personas asistentes al acto por sexo - Nº de medios de comunicación asistentes al acto.
		Colabora	Fundación Mujeres	
		Temporalidad	Inmediatamente después de la aprobación del plan en el pleno.	
	2.2 Campañas de sensibilización en torno al 8 de marzo	Responsable	Concejalía de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de textos publicados en la web sobre la historia del 8 de marzo y otras movilizaciones de mujeres, y sobre el
		Colabora	Instalaciones municipales	

	<p>Se trataría, en este caso, de dar continuidad al trabajo realizado hasta el momento por el consistorio en torno a la efeméride, completándolo con información acerca del origen de la misma, sobre movilizaciones de mujeres a lo largo de la historia y datos acerca del trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres, la feminización de la pobreza, la segregación laboral, la brecha salarial, etc. a través de distintos soportes como la web (redacción de noticias) y las redes sociales, folletos o carteles distribuidos en las instalaciones municipales y comercios del municipio. Cada año se puede poner el acento en una de estas temáticas y profundizar en ella, si es posible, proporcionando información relativa a la realidad cercana de la población</p>	<p>Temporalidad</p>	<p>Durante el mes de marzo de las cuatro anualidades</p>	<p>trabajo y el empleo femenino, así como sobre la situación económica de las mujeres en diferentes ámbitos (a nivel estatal, local, regional, etc.) (diferenciar los indicadores por temáticas abordadas)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de textos publicados en las redes sociales - Nº de carteles o folletos editados - Nº de instalaciones municipales en donde se distribuye el cartel o folleto - Nº de comercios del municipio donde se distribuye la información (carteles o folletos)
	<p>2.3. Campañas de sensibilización en torno a la fecha del 25 de noviembre sobre los tipos de violencia de género, la escalera o el ciclo de la violencia, la situación de las mujeres víctimas o supervivientes de la violencia de género y/o los mitos existentes alrededor de este problema</p> <p>Para generar un cambio en las mentalidades de la población acerca de la violencia de género, sus causas y modos en los que se manifiesta, se pondrán en marcha distintas actuaciones, a lo largo de la vigencia del plan:</p>	<p>Responsable</p>	<p>Concejalía de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la exposición (sí /no) - Cesión de una exposición por parte de otra entidad o del permiso para reproducirla (sí o no)
		<p>Colabora</p>	<p>Entidad especializada encargada de diseñar la exposición o de cederla temporalmente (mediante acuerdo con la entidad propietaria de la misma); organizaciones de lucha contra la violencia de género, organizaciones de teatro o/y pasacalles; asociaciones de mujeres o feministas de Navalmoral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que visitan la exposición - Si es en el espacio público (una plaza), nº de comentarios y valoraciones sobre la exposición dejados en algún lugar de la misma destinado a ello o/y recogidos a través de preguntas en las redes sociales del ayuntamiento. - Nº de lugares donde se coloca la

<ul style="list-style-type: none"> - exposición-es sobre estos aspectos, cuyos paneles pueden exponerse en un centro social o cultural público pero también en la calle, en una plaza, en soportes adecuados y que puede ir cambiando de emplazamiento cada cierto tiempo. Se puede tratar de reutilizar alguna exposición ya elaborada por otro municipio o los Institutos de la Mujer (autonómico y estatal) a través del préstamo o la cesión temporal. - Foros de organizaciones de mujeres que luchan contra la violencia de género, en donde se profundice en las estrategias e instrumentos que estas organizaciones y sus asociadas utilizan para combatirla. - Manifestaciones con teatro de calle o actos simbólicos que aludan al problema. - Continuación de las actuaciones con alumnado de secundaria de los distintos centros a través de talleres o charlas, animadas con vídeos y actividades en grupo, sobre relaciones sanas, sobre violencia simbólica a través de las representaciones de los medios, la publicidad y las redes sociales, sobre violencia sexual y consentimiento, etc. - Creación de cartelería que sensibilice sobre la violencia sin representar a mujeres heridas, en actitud de temor, etc, sino que visibilice la fuerza y los valores de las mismas para salir de estas situaciones. 	Temporalidad	Mes de noviembre y diciembre de las cuatro anualidades	<ul style="list-style-type: none"> exposición. - Celebración del foro de organizaciones (sí /no) - Nº de organizaciones invitadas al foro - Nº de personas asistentes a la sesión o sesiones del foro. - Organización de la manifestación con teatro de calle (sí / no) - Nº de colectivos juveniles o artísticos involucrados - Nº de personas asistentes a la manifestación - Nº de talleres o charlas realizadas en centros de secundaria - Nº de temáticas abordadas en los talleres con alumnado de secundaria. - Creación de campaña con cartelería (sí / no) - Nº de carteles editados
2.4. Campaña sobre nuevas masculinidades y conciliación y corresponsabilidad dirigida a hombres y jóvenes varones	Responsable	Concejalías de Igualdad y de Juventud	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de carteles y/o folletos editados - Nº de lugares donde se distribuye la campaña - Valoraciones y comentarios acerca de
	Colabora	Colectivo “Nuevas Masculinidades: Hombres	

	Campaña de sensibilización en carteles o/y folletos donde se promuevan los valores de la paternidad responsable y la corresponsabilidad de los jóvenes y hombres adultos en las tareas domésticas y de cuidado, así como otros relacionados con la llamada “nuevas masculinidades”. A distribuir en centros culturales, en los bares del municipio y los centros de trabajo.		que se transforman”	la campaña recogidas en un formulario <i>on line</i> o a través de las redes sociales.
		Temporalidad	Segunda anualidad	

EJE 3. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico 1: Reforzar los recursos para la atención a las víctimas de violencia de género		Indicadores de seguimiento y evaluación			
Actuaciones	1.1 Contribución a la estabilización del puesto de psicóloga del Punto de Atención Psicológica El consistorio firmará un compromiso para la aportación de fondos propios dirigidos a contribuir a la estabilización del puesto de psicóloga del PAP. Al mismo tiempo, promoverá activamente, a través de reuniones con el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) y con otras entidades de la comarca (Mancomunidad, ARJABOR) y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, el logro de un acuerdo para la financiación compartida del puesto.	Responsable	Alcaldía	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso del ayuntamiento para la provisión de fondos propios destinados al PAP (sí/no) - Nº de reuniones mantenidas con el IMEX, entidades de la comarca y Delegación de VG - Acuerdo del Ayuntamiento con el IMEX o/y otras entidades comarcales para la financiación conjunta del PAP (sí/no) - Estabilización del puesto de psicóloga del PAP lograda (sí/no) 	
		Colabora	IMEX, Mancomunidad del Campo Arañuelo, ARJABOR, otros recursos del Estado		
		Temporalidad	Desde la segunda anualidad		
	1.2 Continuación de las reuniones de la Mesa de Coordinación Local en Violencia de género con una periodicidad mensual Incluir a la figura del Agente de Desarrollo Local de Navalmoral y a representantes de empresas u organizaciones empresariales de la zona en reuniones puntuales para establecer acuerdos con el objetivo de la inserción socio-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.	Responsable	Concejalía de igualdad		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de denuncias interpuestas por año - Nº de partes médicos producidos por violencia de género al año - Nº de ayudas del art. 27 de la LOMPIVG ayudadas a tramitar - Nº de contratos de sustitución o bonificados realizados por año - Nº de mujeres a las que se les proporciona un alojamiento de urgencia por año. (todos los indicadores estarán referidos a población de Navalmoral de la Mata)
		Colabora	Todos los agentes participantes en las Mesas de coordinación (Psicóloga del PAP y agente de igualdad, Policía y Guardia Civil, servicios sanitarios, SSB y Programa de Familias, Sexpe) y ADL y empresas y organizaciones empresariales puntualmente		
		Temporalidad	Mensual desde la primera anualidad		

EJE 4. EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 1: Introducir la perspectiva de género en la formación para el empleo, diversificando la oferta hacia profesiones o ámbitos laborales no necesariamente feminizados

Indicadores de seguimiento y evaluación

Actuaciones				
		Responsable		
	<p>1.1 Revisión de las especialidades ofertadas en las últimas escuelas profesionales organizadas por el municipio e introducción de nuevas ocupaciones con potencial de desarrollo en la zona y no necesariamente feminizadas. Y, si es viable, ampliación de las especialidades y plazas ofertadas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Algunos ejemplos de especialidades formativas que podrían introducirse: guía medioambiental, agente forestal, monitor/a de actividades deportivas, jardinería y paisajismo, cocina de productos autóctonos y de temporada (tradicional). - Establecimiento de horarios de las escuelas compatibles con la conciliación 	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de Empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones para la revisión y planificación de nuevas escuelas profesionales locales al final de la vigencia del plan. - Nº de nuevas especialidades profesionales ofertadas en escuelas profesionales al final de la vigencia del plan. - Nº de escuelas profesionales organizadas con nuevas especialidades - Nº y edad de las mujeres participantes en las escuelas profesionales por especialidad y año. - Proporción de mujeres participantes en las escuelas por especialidad y año del total de participantes
		<p>Colabora</p>	<p>Concejalía de Igualdad, Sexpe, ARJABOR</p>	
		<p>Temporalidad</p>	<p>Desde la segunda anualidad en adelante</p>	
	<p>1.2 Reforzamiento de la formación en TIC para el empleo y el autoempleo a mujeres (en colaboración con el NCC), realizando derivación desde las asociaciones que realizan formación y orientación laboral y desde el SEXPE.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de Empleo y Plan de Alfabetización Tecnológica de Extremadura en Navalmoral (NCC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones celebradas entre Delegación de Empleo, asociaciones, Sexpe y NCC para programar formación dirigida a mujeres desempleadas - Nº de acciones formativas en TIC dirigidas específicamente a mujeres desempleadas - Nº de temáticas o destrezas abordadas en las acciones formativas.
		<p>Colabora</p>	<p>Sexpe, Fundación Mujeres, Cepaim, FAGEX, C.O. APTO</p>	
		<p>Temporalidad</p>	<p>Desde la primera anualidad</p>	

	1.3 Promoción de la presencia equilibrada de chicas y chicos, mujeres y hombres, en las ferias de formación profesional Se cuidará de que exista presencia femenina en los mostradores o stands de las especialidades formativas más masculinizadas y presencia masculina en los de las especialidades feminizadas. Del mismo modo, en caso de realizarse charlas o talleres, se velará porque la facilitación de los mismos visibilice a mujeres en profesiones masculinizadas o en puestos de responsabilidad (jefas de estudio, directoras de centros)	Responsable	Del. de Empleo y Juventud	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de chicas participantes en stands de especialidades masculinizadas por feria - Nº de chicos participantes en stands de especialidades feminizadas por feria - Porcentaje de participación de mujeres sobre el total por feria
		Colabora	Centros de formación profesional y EP del municipio	
		Temporalidad	Desde la primera anualidad	

Objetivo específico 2: Introducir la perspectiva de género en la orientación laboral y para el emprendimiento				Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	2.1. Creación de un servicio de información sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (en la Agencia de Desarrollo Local) Con información destacada en la web, en el área de empleo y emprendimiento y publicidad del nuevo servicio a través de las redes sociales.	Responsable	Delegación de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de consultas al ADL sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias por año - Nº de trámites ayudados a realizar en relación con la titularidad compartida por año - Publicación sobre el tema creada para la web (sí /no) - Nº de mujeres de la comunidad inmigrante asesoradas - Nº de mujeres que crean un negocio basado en la satisfacción de las necesidades específicas de su comunidad
		Colabora	ADL	
		Temporalidad	Desde la primera anualidad	
	2.2 Asesoramiento y apoyo al emprendimiento a mujeres del colectivo de inmigrantes interesadas para la creación de comercio y consultoría destinadas a atender necesidades de sus	Responsable	Delegación de empleo, ADL	
		Colabora	Otras organizaciones que trabajan en el apoyo al emprendimiento (ARJABOR, Cámara de Comercio, etc.)	

	<p>comunidades de origen Tal y como detecta ARJABOR en su Estrategia de Desarrollo Participativo, el comercio de comestibles o vestido, la consultoría y la traducción son negocios con potencial en la zona.</p>	<p>Temporalidad</p>	<p>Desde la primera anualidad</p>	<p>cultural. - Nº de mujeres que mantienen el negocio creado después de dos años.</p>
	<p>2.3. Los servicios de orientación y apoyo para el emprendimiento municipales tendrán en cuenta a la hora de orientar a las mujeres los sectores identificados por ARJABOR en su EDL como sectores con potencial en la zona. Algunas de estas actividades son: comercios de productos autóctonos y gourmet, industria del reciclaje de residuos agroindustriales, empresas de actividades turísticas, restauración de km. 0 o sector logístico.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de Empleo, ADL</p>	<p>- Nº de reuniones anuales entre los agentes de empleo, emprendimiento y desarrollo local y rural para determinar sectores y actividades con potencial en la zona. - Nº de mujeres asesoradas por los servicios municipales para la creación de empresas en estos sectores identificados como potencialmente rentables, por año. - Nº de empresas creadas por mujeres en estas actividades que se mantienen después de dos años.</p>
		<p>Colabora</p>	<p>ARJABOR</p>	
		<p>Temporalidad</p>	<p>Desde la primera anualidad</p>	
	<p>2.4 Promoción de la actividad de las mujeres emprendedoras en ferias encuentros empresariales, etc. El consistorio deberá asegurar que, en las ferias o encuentros empresariales que se celebran en el municipio, se visibilizan las iniciativas de mujeres como creadoras de empresas y de empleo, los sectores y actividades económicas en las cuales generan más negocios, los factores que condicionan su iniciativa emprendedora, su éxito o fracaso y su papel en las organizaciones empresariales, entre otros aspectos.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de empleo con la entidad que organice la feria</p>	<p>- Porcentaje de mujeres participantes en la feria empresarial o encuentro sobre el total. - Porcentaje de mujeres que presentan proyectos en mesas redondas, conferencias, etc., sobre el total.</p>
		<p>Colabora</p>	<p>Organizaciones empresariales</p>	
		<p>Temporalidad</p>	<p>Desde la primera anualidad</p>	

Objetivo específico 3: Formar y sensibilizar en igualdad de género a los agentes implicados en la formación para el empleo, la orientación laboral y la creación de empleo.			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	3.1 Formación en género a los servicios y entidades de formación y orientación al empleo y el emprendimiento Los contenidos versarán en torno a los siguientes aspectos: Diferencias en la situación de partida de hombres y mujeres respecto a la actividad emprendedora; Incidencia de los factores de género en el emprendimiento de las mujeres; El modelo de intervención desde la perspectiva de género; Orientaciones para la integración de la perspectiva de género en las fases de creación de empresas	Responsable	Concejalía de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas realizadas - Nº de personas participantes en la formación - Nº de entidades participantes en la formación
		Colabora	ADL, Sexpe, FM, Cepaim, FAGEX, CO APTO	
		Temporalidad	Desde la segunda anualidad	
	3.2 Sensibilización al empresariado para eliminar actitudes de rechazo a la contratación de mujeres de determinados colectivos: mujeres jóvenes, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, mujeres con diversidad funcional y mujeres transexuales El personal de los servicios de empleo municipales se dotará de un argumentario para rebatir los prejuicios del empresariado sobre estos colectivos en las acciones de intermediación laboral que realicen. Así mismo, en los soportes de información que generen en su actividad (como el boletín de ofertas de empleo) tratará de visibilizar a estos colectivos en diversas profesiones.	Responsable	Delegación de empleo, ADL	<ul style="list-style-type: none"> - Argumentario elaborado (sí / no) - Nº de intermediaciones realizadas entre empresariado y mujeres de estos colectivos, por año. - Nº de mujeres pertenecientes a estos colectivos que han conseguido empleo, por año. - Nº de soportes de información sobre empleo intervenidos
		Colabora	Entidades que realizan intermediación laboral	
		Temporalidad	Desde la segunda anualidad	

Objetivo específico 4: Promocionar el empleo femenino en la localidad			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	4.1 Continuidad en la gestión igualitaria del empleo público ofertado por el ayuntamiento El ayuntamiento, en las contrataciones temporales que realice, tendrá en cuenta el índice de desempleo femenino en la localidad y distribuirá por sexos la oferta de empleo existente en una relación lo más cercana posible a este porcentaje. Así mismo, en todos los procesos de selección de personal funcionario local, se realizarán preferentemente pruebas en lugar de entrevistas, se velará por la composición equilibrada por sexos de los tribunales de selección y se introducirán contenidos de igualdad en los temarios de las pruebas.	Responsable	Delegación de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres contratadas por programas de empleo públicos, por año - Porcentaje de mujeres sobre el total de personas contratadas por año. - Nº de mujeres que acceden a plazas vacantes de funcionamiento y porcentaje de mujeres del total de personas.
		Colabora		
		Temporalidad	Ya se está haciendo. Continuar durante la vigencia del plan	
	4.2. Crear un incentivo económico o, en su defecto, una forma de reconocimiento público (un sello o distintivo) para las empresas de sectores no feminizados que contraten a mujeres y para las empresas que favorezcan la conciliación de su personal.¹ El incentivo económico o fiscal se otorgará a las empresas siempre que puedan demostrar que, a igualdad de méritos o empate en el proceso	Responsable	Delegación de empleo y emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del incentivo económico a la contratación de mujeres (sí / no) - Creación del distintivo para reconocer públicamente a las empresas que contratan a mujeres (sí /no) - Creación de incentivo a empresas que favorezcan la conciliación (sí /no) - Creación de distintivo para reconocer públicamente a las empresas que favorecen la conciliación de su personal (sí / no)
		Colabora	Concejalía de Igualdad	
		Temporalidad	Desde la segunda anualidad	

¹ Artículo 11. Acciones positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

	<p>de selección, se contrata a mujeres, para equilibrar la infrarrepresentación de las mismas en el sector en cuestión.</p> <p>Si esta medida no resulta viable, el ayuntamiento concederá un distintivo o reconocimiento de la contribución a la igualdad de oportunidades para las empresas de sectores masculinizados que cuenten con un número significativo de trabajadoras (en relación al tamaño de la plantilla) y a las que incorporen a mujeres a puestos masculinizados.</p> <p>Del mismo modo, el ayuntamiento creará un incentivo económico o, en caso de no ser viable, un distintivo, para premiar la labor de aquellas empresas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de su personal (horario flexible, jornada intensiva, teletrabajo, permisos retribuidos más allá de los que contempla la legislación para realizar gestiones personales, cuidado de personas dependientes o acompañamiento a familiares, medidas para acercar los servicios de cuidado de personas dependientes, formación en horario laboral, etc.)</p> <p>Se podrá optar por aplicar todas las medidas propuestas</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Nº de empresas que han obtenido el incentivo a la contratación al final de la vigencia del plan. - Nº de empresas que han obtenido el distintivo por la contratación de mujeres al final de la vigencia del plan. - Nº de empresas que han recibido el incentivo a la conciliación al final del plan. - Nº de empresas que han recibido distintivo por favorecer la conciliación al final del plan. - Nº de mujeres contratadas en empresas de sectores masculinizados (agricultura, industria, construcción, transportes, etc) por año. - Nº y tipo de medidas para favorecer la conciliación que actúan como criterios para la concesión del incentivo / distintivo.
--	---	--	--	---

EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico 1: Mejorar los servicios públicos de apoyo a la corresponsabilidad			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	1.1 Creación o de un servicio cuidado de bebés y niños y niñas con horarios suficientemente amplios para permitir la conciliación de las mujeres y hombres con las actividades laborales y de formación. El ayuntamiento determinará qué procedimientos y recursos utiliza para conseguir este resultado. Si lo hace a través de la ampliación del horario de la ludoteca / campamento urbano o mediante acuerdo con la guardería de titularidad autonómica de la localidad para que amplíe horario en las mañanas (a primera y última hora).	Responsable	Concejalía de Política Social e Igualdad	- Ampliación de la jornada del/la-s técnico/a-s de educación infantil de la ludoteca (sí / no) - Acuerdo con la Junta de Extremadura para ampliación del horario de la guardería (sí / no) - Nº de familias que utilizan el nuevo marco horario al año
		Colabora	Junta de Extremadura	
		Temporalidad	Desde la segunda anualidad	
	1.2 Apertura de una oficina de atención al público del Ayuntamiento una tarde a la semana, para facilitar la realización de trámites. Esta medida puede ejecutarse adaptando el horario de una o más personas del cuerpo administrativo y de seguridad del consistorio al horario de 16 a 18 horas ó 17 a 19 horas una tarde a la semana.	Responsable	Alcaldía y Delegación de Régimen Interior	- Nº de usuarios/as de la oficina en horario de tarde por mes - Nº de gestiones realizadas por semana - Grado de satisfacción expresada por la ciudadanía sobre este nuevo servicio a través de una encuesta
		Colabora	Personal administrativo del Ayuntamiento	
		Temporalidad	Desde la segunda anualidad	
	1.3 Compatibilización de los horarios de actividades deportivas infantiles con los de actividades deportivas dirigidas a personas	Responsable	Delegación de Deportes	- Nº y tipo de actividades compatibilizadas en horario (para adultos/ niños/as) - Nº de padres/madres e hijos/as que
		Colabora	Personal técnico del área	

	<p>adultas (padres y madres) en los centros e instalaciones deportivas municipales.</p> <p>El personal técnico y encargado de las actividades del área de deportes revisará los horarios de las actividades infantiles y de las adultas y compatibilizará en el tiempo de la manera más ajustada posible aquellas en las que haya detectado que existe más demanda por parte de las familias. Si el personal no dispone de esta información puede realizar una encuesta entre las personas usuarias de las instalaciones y actividades deportivas en cuestión.</p>	<p>Temporalidad</p>	<p>Desde la segunda anualidad</p>	<p>simultanean actividad deportiva, al mes.</p>
--	---	----------------------------	-----------------------------------	---

EJE 6. EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

Objetivo específico 1: Realizar actividades formativas dirigidas a potenciar el empoderamiento y la participación social y política de las mujeres del municipio		Indicadores de seguimiento y evaluación		
Actuaciones	1.2 Taller de autodefensa Puesta en marcha de un taller de autodefensa femenina con duración de varios meses y periodicidad anual para permitir a las mujeres que ya han mostrado su interés y las que lo hagan en adelante mejorar su condición física y adquirir técnicas efectivas de autoprotección frente a agresiones.	Responsable	Concejalías de igualdad y deportes	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres que se apuntan a la actividad - Nº de grupos que se forman (si se forma más de uno) - Grado de satisfacción expresado por las mujeres que realizan la actividad, recogido a través de un cuestionario al final del curso.
		Colabora	Asociaciones deportivas de artes marciales	
		Temporalidad	Anual	
	1.2. Continuación de la formación al Consejo Sectorial de las Mujeres Algunas de las materias que podían impartirse al consejo, para mejorar su dinamismo interno y su labor de control e incidencia sobre los asuntos públicos son: <ul style="list-style-type: none"> - Metodologías para el trabajo grupal - Políticas locales de igualdad - Mecanismos de incidencia y comunicación - Urbanismo con perspectiva de género Hacer extensible la formación a todos los miembros de las organizaciones que están presentes en el Consejo: asociaciones vecinales, partidos políticos y otras.	Responsable	Concejalía de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tema de las acciones formativas realizadas, al final de la vigencia del plan. - Nº de mujeres participantes en cada actividad - Proporción de mujeres participantes sobre el total en cada actividad (si se extiende a todos/as los/las miembros de las organizaciones) - Grado de satisfacción sobre la formación expresada por las participantes al final de cada actividad (a través de un cuestionario) - Nº de acciones del Consejo Sectorial que tengan relación con la formación recibida (al final de la vigencia del plan).
		Colabora	Todas las organizaciones presentes en el Consejo	
		Temporalidad	Primera, segunda y tercera anualidad	

Objetivo específico 2: Avanzar en mecanismos de participación de las mujeres y organizaciones en pro de la igualdad en los asuntos públicos			Indicadores de seguimiento y evaluación		
Actuaciones	<p>2.1 Establecimiento de mecanismos de participación del Consejo para el examen, aprobación, seguimiento y evaluación del presente Plan.</p> <p>Se trata de someter el Plan al examen y aprobación del Consejo, antes de su aprobación definitiva por el Pleno, permitiendo introducir propuestas o mejoras. Y, así mismo, establecer reuniones de seguimiento anuales y una evaluación final del plan una vez acabada su vigencia en la que también participe el Consejo.</p>	Responsable	Concejalía de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mecanismos de participación establecidos para informar y recoger contribuciones del Consejo en la aprobación y seguimiento del plan - Nº de personas del Consejo que participan en las distintas fases - Nº de propuestas incluidas en el Plan antes de su aprobación y aportadas por el Consejo. - Valoración (grado de satisfacción del consejo) sobre la aplicación del plan. - Valoración final del Consejo sobre los resultados de plan. 	
		Colabora	Consejo Sectorial de las Mujeres		
		Temporalidad	Durante toda la vigencia del plan		
	<p>2.2 Propuesta al Consejo Sectorial de las Mujeres para que se pronuncie favorablemente sobre la inclusión de nuevos colectivos</p> <p>El Ayuntamiento propondrá al Consejo Sectorial la inclusión en el mismo de la asociación de hombres igualitarios, así como otras organizaciones Humanitarias, Juveniles o educativas (AMPAS) existentes en el municipio. También propondrá la inclusión de mujeres de los colectivos de inmigrantes, de la comunidad gitana y mujeres con diversidad funcional. Si se crean o reactivan asociaciones entre estos sectores poblacionales después de las jornadas recogidas en el eje 7, la propuesta de invitación</p>	Responsable	Concejalía de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta del ayuntamiento aceptada por el Consejo (sí/no) - Nº de nuevas asociaciones que entran a formar parte del Consejo Sectorial. - Nº de personas no asociadas que entran a formar parte del consejo (y que representan a un grupo de intereses de los mencionados)
		Colabora	Personas o/y asociaciones de inmigrantes, comunidad gitana, diversos/as funcionales, LGTBIQ, mujeres jóvenes		
		Temporalidad	Primera anualidad		

	<p>del Ayuntamiento se dirigirá a éstas. Si no, a personas que individualmente puedan representar al colectivo por su dinamismo en el municipio, su experiencia en otras asociaciones o su popularidad).</p>			
	<p>2.3 Dinamización de las asociaciones de mujeres o feministas por parte de la agente de igualdad La agente de igualdad reactivará la celebración de actividades lúdicas (ya que las formativas se realizarán en torno al Consejo) como encuentros de asociaciones en torno a un tema, excursiones con contenido igualitario, concursos, etc. para reactivar la participación de las mujeres en las asociaciones.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Concejalía de Igualdad y agente de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades de dinamización realizadas por la agente de igualdad con las asociaciones, al año. - Nº de asociaciones que participan en estas actividades - Nº de personas que participan en estas actividades.
<p>Colabora</p>	<p>Asociaciones de mujeres y con objetivos igualitarios.</p>			
<p>Temporalidad</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>			

EJE 7. INCLUSIÓN SOCIAL E INTERCULTURALIDAD

Objetivo específico 1: Potenciar el conocimiento y el respeto por parte de la sociedad local de aquellos colectivos con más dificultades de integración social debido a sus particularidades culturales, otorgando protagonismo a las mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Actuaciones	<p>1.1 Semana de convivencia intercultural entre mujeres</p> <p>Con el fin de fomentar la integración en la sociedad local de los dos colectivos con especiales dificultades para ello por sus particularidades culturales, idiomáticas o situación de extranjería, se programarán actividades que destaquen los valores culturales de las mujeres de las distintas comunidades que viven en el municipio y las pongan en valor: flamenco, gastronomía de distintos orígenes, música del Magreb interpretada por mujeres, talleres de iniciación al árabe o de caligrafía en ese idioma, charlas sobre la historia reciente de los países de origen de la comunidad migrante, sobre el intercambio cultural español con Latinoamérica a través de los siglos, sobre culturas indígenas latinoamericanas, etc. o sobre la ley de extranjería y cómo afecta a las mujeres.</p>	Responsable	Concejalías de Políticas Sociales y de Cultura	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria anual de semana intercultural (sí / no) - Nº de actividades de intercambio cultural realizadas por año - Nº de comunidades de origen que participan en la organización - Nº de personas de distintos contextos culturales o étnicos que participan en las charlas o mesas. - Nº de personas que asisten a cada actividad por año. - Grado de satisfacción de las personas participantes expresado al final de cada semana intercultural (a través de un cuestionario on line o en papel)
		Colabora	Personas y asociaciones de las comunidades migrantes y gitana	
		Temporalidad	Anual, desde la primera anualidad	
	<p>1.2 Realización de un estudio sobre la situación diferencial de mujeres y hombres mayores de 65 años en el municipio para conocer sus necesidades y actuar sobre situaciones de aislamiento o/y pobreza grave.</p> <p>Atendiendo a si viven solos/as o no; de qué tipo</p>	Responsable	Concejalía de Políticas Sociales	
		Colabora	Entidad encargada de realizar el estudio	
		Temporalidad	Tercera anualidad	
			<ul style="list-style-type: none"> - Segmento de la población que forma parte de la investigación - Nº de personas dependientes que forman parte del estudio. - Nº de personas en situación de pobreza grave que forman parte de la investigación. 	

	de pensión disfrutan; si acceden a servicios públicos de cuidado o familiares; qué grado de dependencia tienen, si acceden a ayudas para la dependencia, etc.			- Nº de personas que viven solas identificadas por la investigación.
--	---	--	--	--

Objetivo específico 2: Potenciar el empoderamiento y autoorganización de las mujeres de los colectivos especialmente vulnerables²			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	2.1 Jornadas formativas sobre creación y gestión de asociaciones dirigidas a mujeres del colectivo de inmigrantes, comunidad gitana, diversas funcionales, mujeres mayores, mujeres viudas y mujeres víctimas de violencia de género. En las jornadas se proporcionará a las asistentes orientación para la creación de estatutos y el registro de asociaciones, así como buenas prácticas recopiladas entre asociaciones de estos colectivos en distintos lugares y metodologías para el trabajo, la deliberación y la toma de decisiones grupales.	Responsable	Concejalía de Políticas sociales	- Nº de personas asistentes a la formación - Nº de asociaciones que se crean después de las jornadas
		Colabora	Otras asociaciones del municipio	
		Temporalidad	Segunda anualidad	

² LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. *A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad (como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género)*

EJE 8. ESPACIO PÚBLICO Y URBANISMO

Objetivo específico 1: Avanzar en la acción municipal a favor de un entorno físico urbano que favorezca la igualdad y la conciliación

Indicadores de seguimiento y evaluación

Actuaciones	<p>1.1 Reserva de aparcamientos para acompañantes de personas con movilidad reducida (mayores, bebés, personas en silla de ruedas) en la zona centro del municipio. El ayuntamiento reservará plazas de aparcamiento en el centro de la ciudad para personas con las situaciones descritas. Y, al mismo tiempo, expedirá la acreditación necesaria a las personas que lo soliciten (y que lo justifiquen) para hacer uso de los mismos.</p>	Responsable	Concejalías de obras públicas y urbanismo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de aparcamientos reservados - Nº de personas que solicitan permiso para usar estos aparcamientos - Tipología de las causas que permiten acceder a estos aparcamientos
	Colabora	Concejalía de igualdad y políticas sociales		
	Temporalidad	Tercera anualidad		
	<p>1.2 Creación de un servicio de transporte público que cubra los desplazamientos de los/las vecinos/as a la piscina municipal (Polígono Campo Arañuelo) y al hospital. Creación de una línea de autobús urbano que abarque el trayecto desde el centro de la localidad a la piscina municipal y al hospital para que las mujeres y jóvenes que no disponen de vehículo propio tengan autonomía y ahorren tiempo en sus desplazamientos.</p>	Responsable	Delegaciones de urbanismo e infraestructuras y obras públicas	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del servicio de transporte urbano (sí /no) - Nº de paradas de la línea creada - Nº de kilómetros que recorre la línea - Nº de personas contratadas como conductores/as de esa línea - Nº de personas que usan el servicio al día y a la semana (promedio)
	Colabora			
	Temporalidad	Segunda anualidad		
	<p>1.3 Análisis del estado de alumbrado en calles, espacios públicos, paradas de autobuses y aparcamientos e iluminación</p>	Responsable	Delegación de urbanismo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres que contestan al formulario <i>on line</i> - Nº de calles y plazas analizadas - Nº de puntos de escasa visibilidad
	Colabora	Entidad contratada para realizar el análisis, si no lo realiza directamente el		

<p>adecuada de las zonas de escasa visibilidad La delegación de urbanismo, a través de su equipo técnico y de consultas a las mujeres de la localidad a través de un formulario <i>on line</i> alojado en la web, detectará los espacios públicos que tienen una deficiente iluminación o escasa visibilidad y que suponen un riesgo (comprobado o percibido) para la seguridad de las mujeres de Navalmoral. Y tomará las medidas necesarias para disminuir o eliminar ese riesgo, colocando farolas o haciendo las obras necesarias para mejorar la visibilidad.</p>		personal de la Delegación	<p>localizados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de intervenciones para mejorar la visibilidad de esos puntos realizadas
	Temporalidad	Tercera anualidad	
<p>1.4 Creación, de manera experimental o exploratoria, de un camino escolar seguro Existen muchas experiencias (y una web de la DGT denominada “camino escolar seguro” con pautas y recomendaciones) en las cuales puede basarse el diseño que, para empezar, se haría en torno a un CEIP. Después de ensayado y con aportaciones de las familias, a través de las AMPAS, podrían realizarse otros más.</p>	Responsable	Concejalía de Igualdad, de Infancia, de Obras Públicas y de Urbanismo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones de la comisión técnica con el AMPA, el Centro Educativo y asociaciones vecinales para detectar las necesidades del alumnado - Nº y tipo de intervenciones realizadas en el espacio público para la creación del camino escolar seguro - Nº de intervenciones educativas con el alumnado
	Colabora	AMPA, Centro Educativo de primaria, asociaciones vecinales	
	Temporalidad	Tercera anualidad	
<p>1.5 Inclusión, como criterio de valoración en las licitaciones públicas para la contratación de servicios de construcción, equipamientos urbanos, zonas verdes o cualquier otra intervención urbanística, que el diseño se realice con perspectiva de género Se pueden valorar entre otras los siguientes aspectos: Creación de espacios de calidad para las actividades que tradicionalmente realizan las mujeres; promoción de la autonomía y el</p>	Responsable	Delegación de obras públicas y de urbanismo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de licitaciones públicas en las que se ha introducido el criterio del diseño con perspectiva de género - Nº de intervenciones, en cada obra, relacionadas con la adopción de la perspectiva de género
	Colabora	Concejalía y personal técnico de igualdad	
	Temporalidad	Desde la segunda anualidad	

	derecho a la ciudad de los grupos más vulnerables; proximidad y accesibilidad de los servicios de apoyo a personas dependientes; evitar la zonificación y los polígonos monofuncionales; reducir el protagonismo de la movilidad motorizada en la planificación urbana, favoreciendo los desplazamientos peatonales; plantear los barrios como las células básicas de la ciudad, garantizar en los barrios la mezcla de usos y de servicios básicos; intensificar las zonas verdes y de esparcimiento, entre otros.			
--	---	--	--	--

Objetivo específico 2: Crear mecanismos de reflexión y participación en la planificación de los planes urbanísticos y de mejora, así como en la cuestión del transporte público			Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	<p>2.1 Creación de mecanismos de participación de las mujeres en la planificación de los planes urbanísticos y de mejora</p> <p>Los mecanismos se crearán articulando la participación de las asociaciones vecinales, aunque asegurando la presencia de mujeres por cada asociación vecinal que participe. Las asociaciones podrán formular observaciones, alegaciones y propuestas a los planes urbanísticos y el consistorio tendrá que considerarlas antes de tomar decisiones finales de planificación o actuación.</p>	Responsable	Concejalías de obras públicas y urbanismo, Concejalía de participación ciudadana
		Colabora	Asociaciones vecinales
		Temporalidad	Tercera anualidad
			<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismo de participación de las asociaciones vecinales creado (sí / no) - Nº de convocatorias de reunión realizadas por las concejalías correspondientes o las comisiones técnicas de obras con las asociaciones vecinales - Nº de mujeres de las asociaciones participantes en las reuniones y porcentaje sobre el total de vecinos/as participantes. - Nº de informes con observaciones o alegaciones realizadas por las asociaciones vecinales sobre planes urbanísticos o de mejora. - Nº de intervenciones recogidas en los planes finales a propuesta de las asociaciones.

<p>2.2 Establecimiento de un foro de reflexión y colaboración con otros municipios de la comarca para buscar soluciones a la falta de transporte intercomarcal</p> <p>El foro convocará a los ayuntamientos y otras entidades comarcales, provinciales o autonómicas, así como a empresas de transporte de la zona (que podrán hacer propuestas para la cobertura del servicio), al menos una vez al año.</p>	Responsable	Delegaciones de urbanismo e infraestructuras y obras públicas	<ul style="list-style-type: none"> - Foro de reflexión y propuestas creado (sí / no) - Nº de encuentros realizados al final de las dos anualidades - Nº de personas participantes por sexo - Nº de ayuntamientos participantes - Nº de otras instituciones o entidades públicas participantes - Nº de empresas participantes
	Colabora	Mancomunidad Campo Arañuelo, ARJABOR, representantes de otras administraciones, empresas de transporte	
	Temporalidad	Segunda y tercera anualidad	

EJE 9. EDUCACIÓN Y CULTURA

Objetivo específico 1: Ampliar el número, variedad y profundidad de las actuaciones de igualdad realizadas hasta el momento en el ámbito educativo

Indicadores de seguimiento y evaluación

Actuaciones	<p>1.1 Ampliación del número de plazas en los cursos de alfabetización (educación de adultas/os) para dar respuesta a la demanda Especialmente para los dos niveles de alfabetización.</p>	Responsable	Delegación de Cultura	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de plazas por nivel de educación de adultos nuevas (respecto a las existentes al comenzar el plan) - Nº de solicitudes para educación de adultos, por sexo, por nivel y por año. - Nº de personas que se quedan en lista de espera, por sexo, nivel y año. - Nº de personas que completan exitosamente el curso, por sexo, nivel y año. 		
		Colabora				
		Temporalidad	Tercera anualidad en adelante			
	<p>1.2 Puesta en marcha de campañas sobre juguetes y juegos no sexistas y educativos en Navidad En caso de no existir presupuesto para editar carteles o/y folletos, la campaña puede realizarse con publicaciones en la web y las redes sociales únicamente. También puede intervenir una de las carrozas de la Cabalgata de Reyes con esta temática.</p>	Responsable	Delegación de Infancia y cultura		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mensajes publicados en la web sobre juguetes y juegos no sexistas - Nº de publicaciones realizadas en las redes sociales - Nº de interacciones de los vecinos y vecinas con las publicaciones de las redes - Nº de carteles o folletos editados - Nº de instalaciones municipales y comercios locales donde se dejan ejemplares de folletos o carteles de la campaña 	
		Colabora	Delegación de igualdad			
		Temporalidad	Anual, desde la primera anualidad			
	<p>1.3 Impartición de formación en género e igualdad al profesorado de educación no formal existente en el municipio (E. de adultos, escuelas profesionales, universidad popular, monitores/as del NCC) Los contenidos pueden abarcar desde el</p>	Responsable	Concejalías de cultura e igualdad			<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas desarrolladas - Nº de personas participantes en las acciones formativas - Nº de modalidades de formaci - Grado de satisfacción expresado por las personas participantes al final de las acciones formativas, sobre las mismas (en
		Colabora	Centros educativos de educación no formal			
		Temporalidad	En la cuarta anualidad			

	<p>panorama de mujeres y hombres en el ámbito educativo (rendimiento escolar y abandono de chicos y chicas, elección de carreras diferenciada por sexo, desigualdad en la distribución de los puestos directivos de los centros, el lenguaje oral y escrito), a la introducción de la perspectiva de género en la formación para el empleo (con datos sobre el empleo de mujeres y hombres, segregación laboral, brecha salarial), referentes mujeres en el ámbito de las TIC o ideas y procedimientos para introducir la perspectiva de género en el currículo educativo</p>			<p>un cuestionario de evaluación)</p>
	<p>1.4 Diseño de un plan coeducativo de municipio, con el Consejo Escolar Municipal como instrumento de participación, en el que esté integrada toda la comunidad educativa: representantes del profesorado de todos los centros, AMPAS, alumnado, además de representantes públicos y en el que se debe velar porque haya paridad. El plan o proyecto debe prestar especial</p>	<p>Responsable</p>	<p>Concejalías de Infancia, Juventud e Igualdad y especialmente, equipo técnico de igualdad. AMPAS de todos los centros de educación infantil, primaria y secundaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones entre los agentes mencionados para la elaboración del plan - Nº de AMPAS implicadas - Nº y tipo de centros implicados - Nº de profesores/as por sexo y por nivel de educación en el que se encuentran, implicados. - Nº de profesores/as por área de conocimiento implicados. - Nº de alumnos/as por sexo implicados/as - Nº de acciones formativas en igualdad a

	<p>atención e incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Formación en igualdad a profesorado (en colaboración con el CPR). ○ Actividades de orientación escolar y laboral diversificada para las chicas (a carreras STEM y deportivas) ○ Educación afectivo sexual y de respeto a la diversidad de orientaciones e identidades sexuales desde edades tempranas. ○ Análisis del uso de los espacios de los centros por géneros (especialmente de los patios) ○ Una recopilación y selección de materiales didácticos coeducativos para los distintos niveles de enseñanza y distintas áreas de conocimiento. 	Colabora	<p>Profesorado de todos los centros y niveles mencionados. Alumnado de primaria y secundaria. Centro de Profesorado y Recursos.</p>	<p>profesorado realizadas en colaboración con el CPR.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de profesores/as por sexo y nivel que participan en la formación. - Nº de actuaciones o unidades didácticas sobre diversificación escolar en STEM y actividades deportivas diseñadas. - Nº de grupos de distintos niveles de alumnado de secundaria con el que se ponen en práctica las acciones de diversificación escolar
		Temporalidad	<p>Desde la primera anualidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones o unidades didácticas sobre educación afectivo sexual y respeto a la diversidad diseñadas. - Nº de grupos de educación infantil, primaria o/y secundaria con los que se pone en prácticas las unidades sobre educación afectivo sexual. - Nº de centros en los que se analiza el uso del patio por sexos. - Nº de materiales coeducativos recopilados, por nivel educativo.

Objetivo específico 2: Introducir la perspectiva de género en la planificación y gestión de actividades del área de cultura				Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	<p>1.1 Representación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales del municipio</p> <p>Aumento del número de conciertos de intérpretes femeninas, exposiciones de mujeres artistas, películas con temática feminista o de mujeres directoras en el cine de verano, teatro</p>	Responsable	Concejalía de cultura	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de conciertos con intérpretes femeninas y porcentaje que suponen del total de conciertos, por año - Nº de exposiciones de mujeres artistas y porcentaje que suponen del total de exposiciones. - Nº de obras de teatro representadas que
		Colabora		
		Temporalidad	Desde la primera anualidad en adelante	

	que aborde temas de igualdad, actuaciones de cómicas, etc. hasta lograr el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las actividades del área de cultura.			<p>difundan valores igualitarios y porcentaje que representan del total de obras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de películas proyectadas que pasan el test de Bechdel y porcentaje que representan del total de proyecciones³.
	1.2 Aumento del número de cuentos y literatura infantil coeducativa, de títulos de autoría femenina de ficción y ensayo y los que versan sobre feminismo o igualdad, en la biblioteca pública	Responsable	Concejalía de Cultura	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuentos y libros de literatura infantil con valores coeducativos adquiridos para la biblioteca al final del periodo - Nº de libros de literatura juvenil con valores igualitarios adquiridos al final del periodo - Nº de ejemplares de literatura de ficción para adultos/as escrita por autoras adquiridos al final del periodo - Nº de ejemplares de ensayo con temática de igualdad o feminismos adquiridos al final del periodo.
		Colabora	Diputación de Cáceres	
		Temporalidad	Segunda, tercera y cuarta anualidades	

³ Los tres requisitos que tiene que cumplir una película para pasar el test son: 1. Aparecen al menos dos personajes femeninos; 2. Estos personajes se hablan una a la otra en algún momento; 3. Esta conversación trata de algo distinto a un hombre (no limitado a relaciones románticas, por ejemplo dos hermanas hablando de su padre no supera el test) https://es.wikipedia.org/wiki/Test_de_Bechdel

EJE 10. JUVENTUD Y DEPORTES

Objetivo específico 1: Promover la participación de mujeres de todas las edades en las actividades deportivas		Indicadores de seguimiento y evaluación			
Actuaciones	<p>1.1 Promoción del deporte femenino, especialmente, en grupo y entre las jóvenes, y de las actividades deportivas mixtas</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Inclusión, entre los criterios de valoración para la concesión de subvenciones a las asociaciones y clubes de la localidad, que entre sus asociados/as exista paridad por sexo, que realicen específicamente actividades mixtas o incluyan equipos femeninos. ○ Celebración de campeonatos de las modalidades femeninas de distintos deportes en la localidad 	Responsable	Concejalía de Deportes	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de asociaciones o clubes que consiguen puntuación extra en la valoración de concesión de subvenciones por adecuarse a los criterios descritos. - Nº de equipos femeninos de distintas actividades deportivas existentes en Navalmoral al comienzo y al final del periodo. - Nº de actividades deportivas mixtas que se practican en las instalaciones municipales al comienzo y al final del periodo. - Nº de partidos de campeonatos de deporte femenino celebrados en Navalmoral al final del periodo. 	
		Colabora	Concejalía de Juventud		
		Temporalidad	Desde la primera anualidad		
	<p>1.2 Análisis del uso y ocupación de las instalaciones deportivas municipales por mujeres y hombres y por niñas y niños y diseño de acciones destinadas a equilibrar la realización de actividades deportivas entre los sexos</p> <p>Se trata de analizar el uso diferenciado que los dos sexos hacen de las instalaciones y recursos deportivos municipales y averiguar si existen desequilibrios de género. En tal caso, se trataría de equilibrarlo mediante la construcción o habilitación de espacios nuevos, cambio de uso de otros, reparto igualitario de los tiempos de uso entre equipos o personas de los dos sexos. etc.</p>	Responsable	Concejalía de Deportes		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de usuarios de las instalaciones deportivas municipales por mes y sexo - Porcentaje de mujeres usuarias del total - Nº de instalaciones que tienen un uso mayoritariamente masculino - Nº de instalaciones que tienen un uso mayoritariamente femenino - Nº de actuaciones proyectadas para corregir los desequilibrios detectados (construcción de pistas o habilitación de espacios, cambio de uso de alguna instalación, etc.)
		Colabora	Concejalía de Igualdad		
		Temporalidad	Cuarta anualidad		

Objetivo específico 2: Promover la participación de las y los jóvenes en igualdad en las actividades de Plan de Juventud y en los recursos existentes			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	<p>2.1 Concurso de fotografía: <i>Derribando los estereotipos y roles de género</i></p> <p>Cada año puede centrarse en un aspecto diferente: estereotipos físicos de la masculinidad y feminidad, estereotipos sobre las capacidades intelectuales y emocionales de chicos y chicas, sobre los roles en el seno de las parejas, aficiones e intereses de chicos y chicas, etc. También se puede cambiar el formato por concurso de cortos realizados con el móvil.</p>	Responsable	Concejalía de Juventud y de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de participantes en el concurso por sexo. - Nº de estereotipos o roles que se cuestionan en las distintas obras.
		Colabora	Espacio Diversia o/y ECJ	
		Temporalidad	Anual	
	<p>2.2 Promoción del asociacionismo entre las jóvenes</p> <p>Diseño de un folleto promocionando el asociacionismo entre las jóvenes, aportando razones por las que es bueno estar asociada y movilizarse (apoyo mutuo, visibilidad y lucha contra la discriminación).</p>	Responsable	Concejalía de Juventud y de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de folletos editados - Nº de instalaciones municipales donde se dejan y reparten - Nº de nuevas asociaciones creadas al final de la vigencia del plan
		Colabora	Oficina de Información Juvenil	
		Temporalidad	Tercera anualidad	
	<p>2.3 Promoción de la participación de las chicas en el Espacio de Creación Joven</p> <p>Realización de las encuestas sobre la preferencia por los distintos tipos de actividades con los datos desagregados por sexo.</p> <p>Si se realizan actividades como el skate, el parkour, el graffitti que, en general, están masculinizadas, promover la participación de chicas.</p>	Responsable	Concejalía de Juventud	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de chicas que participan en la encuesta sobre actividades de Desarrollo, Empleo y Emprendimiento y porcentaje que suponen del total de encuestados. - Nº de chicas que participan en la encuesta sobre actividades de Creatividad, Ocio y Tiempo Libre porcentaje que suponen del total. - Nº de chicas que participan en la encuesta sobre actividades de formación y porcentaje que suponen del total.
		Colabora	Espacio de Creación Joven	
		Temporalidad	Desde la primera anualidad	

			<ul style="list-style-type: none">- Nº de actividades preferidas mayoritariamente por las chicas, Nº de las preferidas mayoritariamente por los chicos y nº en donde las preferencias de chicos y chicas estén equilibradas.- Nº de actividades que se ponen en marcha como consecuencia de los resultados de las encuestas.
--	--	--	---

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento periódico y la evaluación son procesos complementarios que deben permitir monitorear el desarrollo del I Plan de Igualdad de Navalmoral de la Mata y los resultados obtenidos en todos los ejes de actuación. Este conocimiento posibilita su cobertura y/o corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Por tanto, la finalidad del seguimiento es:

- ➔ conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre objetivos y resultados (resultados)
- ➔ identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan (proceso)

La coordinación del proceso de seguimiento y evaluación del Plan será responsabilidad de la Comisión Transversal de Género, y su ejecución será compartida con las Concejalía y Oficina de Igualdad, que elaborarán la lista de indicadores correspondientes a cada acción, que podrán coincidir o no con los indicadores propuestos en las fichas de cada una de las medidas.

La evaluación de este Plan se llevará a cabo mediante evaluaciones intermedias de carácter anual y una evaluación final, al concluir la vigencia del Plan. La evaluación reflejará:

1. Grado de realización de las actuaciones y desarrollo metodológico

- ➔ dificultades encontradas.
- ➔ soluciones planteadas

2. Grado de cumplimiento de objetivos.

- ➔ resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión Transversal de Género

2. Impacto en la gestión.

- ➔ nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- ➔ cambio de procedimientos.
- ➔ grado de aceptación del Plan.

4. Propuestas de futuro.

CRONOGRAMA

	Años de ejecución			
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 1. FORTALECIMIENTO DEL ÁREA DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN Y EL GOBIERNO				
Objetivo específico 1: Fortalecer el área de igualdad del ayuntamiento, a través de la creación de una Oficina de Igualdad de carácter permanente				
1.1 Creación de una oficina de igualdad				
OE 2. Lograr que el conjunto de empleados y empleadas del Ayuntamiento de Navalmoral, así como los representantes políticos, conozcan este Plan y especialmente, la implicación de sus áreas de trabajo en el mismo				
2.1 Difusión interna del plan de igualdad entre los empleados y empleadas del ayuntamiento				
OE 3. Mejorar la coordinación interna y externa de la acción municipal y de los agentes sociales en la promoción de la igualdad				
3.1 Creación de un mecanismo de coordinación interna para la gestión y el seguimiento del Plan Local de Igualdad: Comisión Transversal de Género				
3.2 Creación de un protocolo de actuación en materia de igualdad para coordinar la actuación del ayuntamiento con la de otras administraciones y con las organizaciones sociales				
OE 4. Capacitar a todo el personal, tanto técnico como político, del ayuntamiento, en políticas de igualdad en el ámbito local y en la introducción de la perspectiva de género en sus áreas de intervención				
4.1 Capacitación interna en materia de igualdad de oportunidades y transversalidad de la perspectiva de género, tanto al personal técnico como al político.				
OE 5. Generar información y datos sobre la realidad del municipio de manera que se conozcan la situación diferencial de mujeres y hombres				
5.1. Adaptación de los sistemas de recogida de datos en todos los servicios e instalaciones municipales, y de las encuestas que realizan, de manera que incluyan la variable "sexo".				
OE 6. Fortalecer la comunicación no sexista ni discriminatoria del consistorio				
6.1. Inclusión de la perspectiva de género en la comunicación municipal, a través de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias				
6.2. Visibilización de mujeres y hombres en actos públicos del ayuntamiento: jornadas, mesas, presentaciones				
OE 7. Introducir la perspectiva de género en la política económica de la entidad, dada su importancia como instrumento de gobierno				
7.1. Análisis del presupuesto municipal desde la perspectiva de género y elaboración de presupuestos sensibles al género				
7.2. Introducción de cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones con entidades privadas (empresas y				

asociaciones) que realice el ayuntamiento				
---	--	--	--	--

					Años de ejecución			
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD								
Objetivo específico 1: Mejorar el conocimiento de la sociedad local, a través de las organizaciones civiles de la misma, de los servicios y recursos existentes en materia de igualdad								
1.1 Creación de un folleto informativo sobre los recursos y servicios existentes en materia de igualdad para repartir entre las organizaciones sociales (todas las organizaciones presentes en el Consejo Sectorial de las Mujeres y otras asociaciones sociales, culturales, deportivas, etc. que no lo estén)								
OE 2: Continuar con la labor de sensibilización del ayuntamiento en torno a los temas y fechas claves de la agenda por la igualdad								
2.1. Presentación del plan de igualdad a la ciudadanía								
2.2 Campañas de sensibilización en torno al 8 de marzo								
2.3. Campañas de sensibilización en torno a la fecha del 25 de noviembre sobre los tipos de violencia de género, la escalera o el ciclo de la violencia, la situación de las mujeres víctimas o supervivientes de la violencia de género y/o los mitos existentes alrededor de este problema								
2.4. Campaña sobre nuevas masculinidades y conciliación y corresponsabilidad dirigida a hombres y jóvenes varones								

					Años de ejecución			
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 3. ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO								
Objetivo específico 1: Reforzar los recursos para la atención a las víctimas de violencia de género								
1.1 Contribución a la estabilización del puesto de psicóloga del Punto de Atención Psicológica								
1.2 Continuación de las reuniones de la Mesa de Coordinación Local en Violencia de género con una periodicidad mensual								

					Años de ejecución			
--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 4. EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL				
Objetivo específico 1: Introducir la perspectiva de género en la formación para el empleo, diversificando la oferta hacia profesiones o ámbitos laborales no necesariamente feminizados				
1.1 Revisión de las especialidades ofertadas en las últimas escuelas profesionales organizadas por el municipio e introducción de nuevas ocupaciones con potencial de desarrollo en la zona y no necesariamente feminizadas. Y, si es viable, ampliación de las especialidades y plazas ofertadas				
1.2 Reforzamiento de la formación en TIC para el empleo y el autoempleo a mujeres (en colaboración con el NCC), realizando derivación desde las asociaciones que realizan formación y orientación laboral y desde el SEXPE.				
1.3 Promoción de la presencia equilibrada de chicas y chicos, mujeres y hombres, en las ferias de formación profesional				
Objetivo específico 2: Introducir la perspectiva de género en la orientación laboral y para el emprendimiento				
2.1. Creación de un servicio de información sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (en la Agencia de Desarrollo Local)				
2.2 Asesoramiento y apoyo al emprendimiento a mujeres del colectivo de inmigrantes interesadas para la creación de comercio y consultoría destinadas a atender necesidades de sus comunidades de origen				
2.3. Los servicios de orientación y apoyo para el emprendimiento municipales tendrán en cuenta a la hora de orientar a las mujeres los sectores identificados por ARJABOR en su EDL como con potencial en la zona.				
2.4 Promoción de la actividad como emprendedoras de las mujeres en ferias encuentros empresariales, etc.				
Objetivo específico 3: Formar y sensibilizar en igualdad de género a los agentes implicados en la formación para el empleo, la orientación laboral y la creación de empleo.				
3.1 Formación en género a los servicios y entidades de formación y orientación al empleo y el emprendimiento				
3.2 Sensibilización al empresariado para eliminar actitudes de rechazo a la contratación de mujeres de determinados colectivos: mujeres jóvenes, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, mujeres con diversidad funcional y mujeres transexuales				
Objetivo específico 4: Promocionar el empleo femenino en la localidad				
4.1 Continuidad en la gestión igualitaria del empleo público ofertado por el ayuntamiento				
4.2. Crear un incentivo económico o, en su defecto, una				

forma de reconocimiento público (un sello o distintivo) para las empresas de sectores no feminizados que contraten a mujeres y para las empresas que favorezcan la conciliación de su personal				
--	--	--	--	--

					Años de ejecución			
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD								
Objetivo específico 1: Mejorar los servicios públicos de apoyo a la corresponsabilidad								
1.1 Creación o de un servicio cuidado de bebés y niños y niñas con horarios suficientemente amplios para permitir la conciliación de las mujeres y hombres con las actividades laborales y de formación.								
1.2 Apertura de una oficina de atención al público del Ayuntamiento una tarde a la semana, para facilitar la realización de trámites.								
1.3 Compatibilización de los horarios de actividades deportivas infantiles con los de actividades deportivas dirigidas a personas adultas (padres y madres) en los centros e instalaciones deportivas municipales.								

					Años de ejecución			
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 6. EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA								
Objetivo específico 1: Realizar actividades formativas dirigidas a potenciar el empoderamiento y la participación social y política de las mujeres del municipio								
1.1 Taller de autodefensa femenina								
1.2. Continuación de la formación al Consejo Sectorial de las Mujeres								
Objetivo específico 2: Avanzar en mecanismos de participación de las mujeres y organizaciones en pro de la igualdad en los asuntos públicos								
2.1 Establecimiento de mecanismos de participación del Consejo para el examen, aprobación, seguimiento y evaluación del presente Plan.								
2.2 Propuesta al Consejo Sectorial de las Mujeres para que se pronuncie favorablemente sobre la inclusión de nuevos colectivos								
2.3 Dinamización de las asociaciones de mujeres o feministas por parte de la agente de igualdad								

	Años de ejecución			
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 7. INCLUSIÓN SOCIAL E INTERCULTURALIDAD				
Objetivo específico 1: Potenciar el conocimiento y el respeto por parte de la sociedad local de aquellos colectivos con más dificultades de integración social debido a sus particularidades culturales, otorgando protagonismo a las mujeres.				
1.1 Semana de convivencia intercultural entre mujeres				
1.2 Realización de un estudio sobre la situación diferencial de mujeres y hombres mayores de 65 años en el municipio para conocer sus necesidades y actuar sobre situaciones de aislamiento o/y pobreza grave.				
Objetivo específico 2: Potenciar el empoderamiento y autoorganización de las mujeres de los colectivos especialmente vulnerables				
2.1 Jornadas formativas sobre creación y gestión de asociaciones dirigidas a mujeres del colectivo de inmigrantes, comunidad gitana, diversas funcionales, mujeres mayores, mujeres viudas y mujeres víctimas de violencia de género.				

	Años de ejecución			
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 8. ESPACIO PÚBLICO Y URBANISMO				
Objetivo específico 1: Avanzar en la acción municipal a favor de un entorno físico urbano que favorezca la igualdad y la conciliación				
1.1 Reserva de aparcamientos para acompañantes de personas con movilidad reducida (mayores, bebés, personas en silla de ruedas) en la zona centro del municipio.				
1.2 Creación de un servicio de transporte público que cubra los desplazamientos de los/las vecinos/as a la piscina municipal (Polígono Campo Arañuelo) y al hospital.				
1.3 Análisis del estado de alumbrado en calles, espacios públicos, paradas de autobuses y aparcamientos e iluminación adecuada de las zonas de escasa visibilidad				
1.4 Creación, de manera experimental o exploratoria, de un camino escolar seguro				
1.5 Inclusión, como criterio de valoración en las licitaciones públicas, para la contratación de servicios de construcción, equipamientos urbanos, zonas verdes o cualquier otra intervención urbanística, que el diseño se realice con perspectiva de género				
Objetivo específico 2: Crear mecanismos de reflexión y participación en la planificación de los planes urbanísticos y de mejora, así como en la cuestión del transporte público				
2.1 Creación de mecanismos de participación de las				

mujeres en la planificación de los planes urbanísticos y de mejora				
2.2 Establecimiento de un foro de reflexión y colaboración con otros municipios de la comarca para buscar soluciones a la falta de transporte intercomarcal				

	Años de ejecución			
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 9. EDUCACIÓN Y CULTURA				
Objetivo específico 1: Ampliar el número, variedad y profundidad de las actuaciones de igualdad realizadas hasta el momento en el ámbito educativo				
1.1 Ampliación del número de plazas en los cursos de alfabetización (educación de adultas/os) para dar respuesta a la demanda				
1.2 Puesta en marcha de campañas sobre juguetes y juegos no sexistas y educativos en Navidad				
1.3 Impartición de formación en género e igualdad al profesorado de educación no formal existente en el municipio (E. de adultos, escuelas profesionales, universidad popular, monitores/as del NCC)				
1.4 Diseño de un plan coeducativo de municipio, con el Consejo Escolar Municipal como instrumento de participación, en el que esté integrada toda la comunidad educativa: representantes del profesorado de todos los centros, AMPAS, alumnado, además de representantes públicos y en el que se debe velar porque haya paridad.				
Objetivo específico 2: Introducir la perspectiva de género en la planificación y gestión de actividades del área de cultura				
1.1 Representación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales del municipio				
1.2 Aumento del número de cuentos y literatura infantil coeducativa, de títulos de autoría femenina de ficción y ensayo y los que versan sobre feminismo o igualdad, en la biblioteca pública				

	Años de ejecución			
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
EJE 10. JUVENTUD Y DEPORTES				
Objetivo específico 1: Promover la participación de mujeres de todas las edades en las actividades deportivas				
1.1 Promoción del deporte femenino, especialmente, en grupo y entre las jóvenes, y de las actividades deportivas mixtas				
1.2 Análisis del uso y ocupación de las instalaciones deportivas municipales por mujeres y hombres y por				

niñas y niños y diseño de acciones destinadas a equilibrar la realización de actividades deportivas entre los sexos				
Objetivo específico 2: Promover la participación de las y los jóvenes en igualdad en las actividades de Plan de Juventud y en los recursos existentes				
2.1 Concurso de fotografía: <i>Derribando los estereotipos y roles de género</i>				
2.2 Promoción del asociacionismo entre las jóvenes				
2.3 Promoción de la participación de las chicas en el Espacio de Creación Joven				