

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023-2026 DE ORCERA



Excmo. Ayuntamiento
de Orcera





ÍNDICE

1. EVALUACIÓN I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO LEGISLATIVO	4
3.1 Legislación Internacional	4
3.2 Legislación Europea	4
3.3 Legislación Estatal	5
3.4 Legislación Autonómica	7
4. DIAGNÓSTICO PREVIO	9
5. OBJETIVOS	18
6. PRINCIPIOS RECTORES	23
7. CLAVES PARA LA PUESTA EN MARCHA	25
8. FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN	27
9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	28
10. PLAN DE TRABAJO	29
11. ACCIONES	30
12. CRONOGRAMA	67
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	77





1. EVALUACIÓN I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades parte de las premisas y los resultados que nos ha proporcionado la puesta en marcha del I Plan y su seguimiento y evaluación. Con ello hemos podido extraer los puntos fuertes y débiles, los aspectos a mejorar, en lo que tenemos que focalizarnos para obtener mejores resultados y aquello que debemos dejar atrás por no aportar beneficios a nuestro municipio.

La duración de este plan ha sido de cuatro años, pero tenemos que tener en cuenta a la hora de medir el grado de implementación del mismo, la inactividad y restricciones que provocó la pandemia mundial por el Covid-19, ocasionando que los años 2020-2021 no se han llevado a cabo actividades o las realizadas han sido con medidas de seguridad influyendo negativamente en la posibilidad de realizar reuniones y actos y en la poca participación por parte de la ciudadanía por miedo a contagiarse. Por este motivo, muchas acciones programadas anteriormente en el I Plan no se han realizado o no se han podido completar en su totalidad, de ahí, que con este nuevo Plan se pretenden alcanzar dichos objetivos impuestos y otros nuevos necesarios en nuestro municipio.

En el anterior Plan se establecieron 7 ejes estratégicos y 13 áreas de actuación. En total se propusieron 60 actuaciones dentro de dichas áreas y versando todas entorno a esos ejes estratégicos. El grado de ejecución del Plan en cuanto a estas actuaciones, acciones y objetivos marcados se sitúa en torno al 65%. Este porcentaje engloba el hecho mencionado anteriormente del COVID con las acciones no completadas en su totalidad, además, de las que no se pudieron realizar y las que si se completaron con éxito.

Con este II Plan de Igualdad queremos garantizar la cobertura de todos los aspectos necesarios entorno a la igualdad de oportunidades para que la sociedad tenga presente la importancia de la igualdad y equidad y erradicar los principales problemas de nuestro municipio que rodean dicha temática, promoviendo la implicación y participación de todo el municipio.





2. INTRODUCCIÓN

El presente documento expresa el compromiso de los/as responsables de la gestión municipal de trabajar para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El mismo sistematiza y recoge medidas y acciones concretas con el firme propósito de continuar y luchar por una igualdad real y efectiva.

La puesta en marcha de este II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres requiere el esfuerzo de la población y los diferentes colectivos, así como, de la implicación de los distintos agentes sociales logrando cambios en actitudes globales abriendo paso a un modelo de sociedad con un mayor grado de igualdad.

Con este documento se pretende ampliar y estructurar el trabajo que se estaba realizando con el anterior Plan e incorporar nuevas actuaciones necesarias para dar respuesta a las brechas de género detectadas desde una perspectiva transversal. Al hacerlo desde esta perspectiva todas las áreas de gestión del Ayuntamiento se comprometen a su correcto desarrollo.

Para conocer cuáles han sido las fortalezas, mejoras a realizar y aspectos a eliminar se realizó una evaluación, resumida en la página anterior, así como, un diagnóstico, desde la perspectiva de género, de la situación actual del municipio puesto que no es igual al realizado hace 4 años para el I Plan.

Pretendemos que sea un instrumento operativo y flexible para que incida en el cambio social y se superen los desequilibrios existentes entre las situaciones y condiciones de vida de hombres y mujeres. Se pretende que este Plan sea realista y tome en cuenta los recursos y posibilidades del Ayuntamiento.

Este actual Plan se ha estructurado en nueve líneas estratégicas con objetivos generales y específicos. Cada una de ellas se subdivide en diferentes acciones para la consecución de dichos objetivos. Estos han sido formulados de manera coherente en base a la realidad que nos ha proporcionado el diagnóstico.

Este documento será marco de referencia para la ejecución de las políticas municipales de igualdad durante su periodo de vigencia 2023-2026.





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023-2026

Asimismo, incluye explícitamente el compromiso de impulsar la ejecución de las medidas que los organismos implicados en su desarrollo hayan asumido como responsables.

Junto a ellos, la ciudadanía del municipio, cooperarán y colaborarán para conseguir el objetivo principal de este II Plan que es lograr la plena igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida entre mujeres y hombres en el municipio de Orcera



3. MARCO LEGISLATIVO

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho jurídico universal aplicable a toda la población por igual que se recoge en numerosas leyes y normas de aplicación en el ámbito europeo, nacional, autonómico y local. Los Planes de Igualdad son el marco de actuación que alberga un conjunto de estrategias orientadas a conseguir dicha igualdad universal. En la elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Orcera se ha tenido en cuenta esta normativa y se ha utilizado como sustento del Plan.

1. *Legislación Internacional*

Partimos inicialmente de la **Primera Declaración de los Derechos Humanos** promulgada por las Naciones Unidas buscando erradicar la discriminación en todos los ámbitos y garantizando una igualdad formal.

En 1979 se aprueba la **Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** por las Naciones Unidas, reconociendo por primera vez el principio de “igualdad y no discriminación” y exigiendo a los Estados Miembros su cumplimiento. También, se empieza a hablar de la protección al derecho de la maternidad y se propone facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Entre las diferentes Conferencias sobre la Mujer destacamos la I Conferencia Mundial sobre la Mujer donde se aprobó el I Plan de Acción Mundial y se declaró el Primer Decenio para la Mujer “Igualdad, Desarrollo y Paz”. Otra normativa muy relevante en esta temática fue **la Conferencia Mundial sobre la mujer de Beijing de 1995**, teniendo como principal medida el mainstreaming de género como instrumento de erradicación de los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres tanto en la vida pública como en la privada.

2. *Legislación Europea*

La Unión Europea tiene como principio fundamental la igualdad. En un primer momento hacía referencia al ámbito económico por eso el **Tratado de Roma de 1957** abordó el tema de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Posteriormente, se





aprobó y firmó el **Tratado de Ámsterdam** incorporando la igualdad como un valor fundamental que deben lograr todos los Estados Miembro.

Las normativas desarrolladas por la Unión Europea han servido de base y desarrollo de las políticas públicas de género en nuestro país. Son varias las Directivas relevantes en materia de igualdad entre las que destacamos:

- **Directiva 76/207/CEE** del Consejo de 1976 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional.
- **Directiva 79/7/CEE** de 1978 sobre igualdad de trato de los trabajadores/as en materia de Seguridad Social.
- **Directiva 92/85/CE** sobre la aplicación de medidas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que han dado a luz o en periodo de lactancia.
- **Directiva 97/80/CE** dirigida a los casos de discriminación por el sexo de la persona.
- **Directiva 2002/73/CE modificando la Directiva 76/207/CEE** para garantizar en la práctica la plena igualdad entre mujeres y hombres los Estados Miembros podrán adoptar las medidas contempladas en el Tratado.
- **Directiva 2004/113/CE** sobre la aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.
- **Directiva 2019/1158** para la ampliación de los permisos de paternidad y cuidado de personas dependientes. Trabajo más flexible y prevención de la discriminación por acogida a estos permisos.

Además de las Directivas anteriores la Unión Europea también desarrolló **Programas de Acción Comunitaria de Igualdad** como herramientas necesarias para poner en marcha la estrategia marco global en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o conocido como Mainstreaming de Género.

3. *Legislación Estatal*

En la legislación de España con respecto a la temática de igualdad partimos de la **Constitución Española de 1978**. Destacamos el artículo 9.2 que vela por promover condiciones de igualdad y libertad de los individuos que sean reales y efectivos. Por otro lado, el artículo 14 donde establece que no puede haber discriminación de ningún tipo.





De forma específica sobre la eliminación de las desigualdades de género y la erradicación de la violencia de género se han instaurado las siguientes normativas:

- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.**
- **Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, que tiene el objetivo de realizar diagnósticos fiables y válidos sobre los avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evaluar las políticas puestas en marcha para este fin.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** que manifiesta que esta violencia es una muestra de la discriminación, desigualdad y relaciones de poder entre los hombres y mujeres.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que tiene la finalidad de conseguir la igualdad efectiva en todos los ámbitos y para ello se utilizan los Planes de Igualdad, como una herramienta o instrumentos para conseguir dicho objetivo. En su artículo 46 define el significado de los Planes de Igualdad y cuáles deben ser sus contenidos. “Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”
- **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva de la interrupción voluntaria del embarazo.**
- **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016.**
- **Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.**
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.**
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021.**
- **Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.**
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.** Este modifica la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,





en referencia a la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral resaltando el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como, el derecho a una remuneración correspondiente a su trabajo de manera igualitaria sin discriminación. Equipara los permisos por nacimiento para atender a la diversidad en la realidad familiar. Esto último es un gran paso para conseguir una igualdad real y efectiva entre ambos sexos resaltando el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores. Además, modifica y añade varios puntos referidos al contenido de los Planes de Igualdad.

4. Legislación Autonómica

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía tiene como finalidad garantizar la vinculación de los poderes públicos y el cumplimiento de la transversalidad de género como herramienta para el ejercicio de las competencias autonómicas.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género tiene como objetivo actuar frente a la violencia que se ejerce hacia las mujeres solo por el mero hecho de serlo. En 2018 se publicó la Ley 7/2018, de 30 de julio, que modifica la anterior ley, en concreto, amplía el concepto de víctima de violencia de género y los tipos y manifestaciones de la misma, abogando por las investigaciones en torno al tema y definiendo las líneas de investigación que la Junta de Andalucía debería respaldar. Un aspecto importante de esta ley es la creación del Observatorio Andaluz de la Violencia de Género siendo este un órgano colegiado con funciones asesoras y de evaluación de las políticas y medidas de prevención y combate contra la violencia de género.

Además, del órgano mencionado anteriormente, en Andalucía se creó el Instituto Andaluz de la Mujer mediante la Ley 10/1988, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Después de la creación del mismo la Junta de Andalucía impulsó algunos planes de igualdad. Ahora mismo se encuentra vigente el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombre en Andalucía 2020-2026 que da continuidad al I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Estos son un instrumento para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades y trato.



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023-2026

Por último, hacer referencia a la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.



4. DIAGNÓSTICO PREVIO

Orcera es un municipio de la provincia de Jaén, perteneciente a la comarca de la Sierra de Segura. Su término municipal, de 126 km² se encuentra seccionado en dos sectores.

El enclave suroriental, en el que se sitúa el núcleo de población principal de Orcera, se encuentra dentro del Parque natural de las Sierras de Cazorla, Segura y Las Villas; el segundo sector se encuentra en la parte noroccidental, correspondiente a la pedanía de La Marañososa, parte ribereña de meandros del río Guadalmena, por su margen izquierda, y limítrofe con la provincia de Ciudad Real. Orcera tiene muchas zonas pintorescas y parajes interesantes, entre los que hay que mencionar Amurjo, con una enorme piscina fluvial, los Estrechos, Navalcaballo, Valdemarín, Linarejos y la Hueta.



Se encuentra a 143 km de Jaén, a 95 km de Úbeda y a 9 km de Segura de la Sierra, encontrándose Orcera en el centro neurálgico de la Sierra. A Orcera se accede desde la carretera nacional N-322 Bailén-Albacete por la A-310 Puente de Génave-Siles, a continuación, por la A-317, y enseguida por la A6302. La carretera JA-9117 lo comunica al sur con Segura de la Sierra y la JA9116 de nuevo con la A-317 en dirección a Cortijos Nuevos La carretera autonómica A-6303 lo enlaza, al norte, con Benatae y Siles.

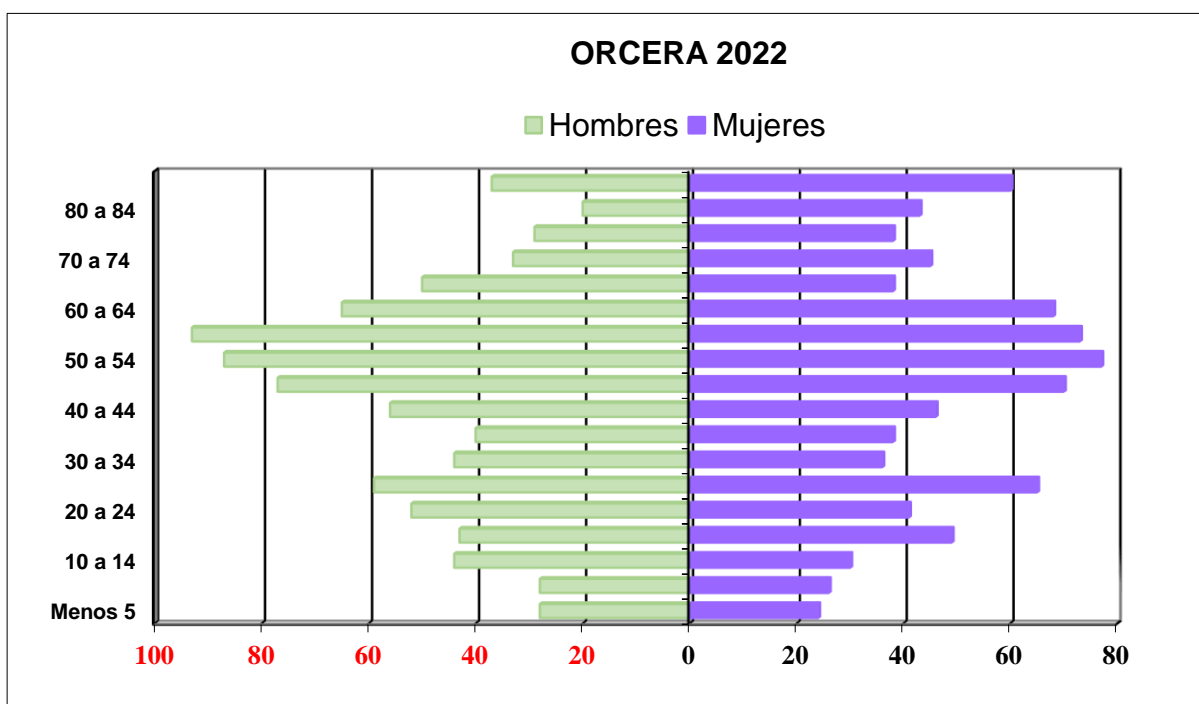




II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023-2026



Según el padrón municipal, en 2022 contábamos con 1752 personas, de los cuales 885 eran hombres (50,51%) y 867 mujeres (49,49%).



Fuente: gráfico de elaboración propia basada en los datos del padrón municipal.

Cód. Validación: 39HM46NUHJZYNECK4C6AHH72F
 Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 81





Por grupos de edad, de las 1752 personas, el 20,83% son menores de 25 años y el 22,43% mayores de 65 años. Es de resaltar que llegados a esta edad el número de mujeres predomina frente a los hombres por varios motivos, entre ellos la mayor longevidad del sexo femenino o las peores condiciones de vida que han tenido los hombres. Este aumento de la esperanza de vida provoca que se incremente la necesidad de cuidado y asistencia social a este colectivo. De esto podemos deducir que aumenta la necesidad de personas que trabajen en este sector y debido a los patrones de socialización se les atribuye a las mujeres.

Nuestro municipio es mayoritariamente forestal y tenemos un medio natural rico y variado es espacios naturales, flora y fauna.

La principal actividad económica depende del olivar, industria almazarera, caza, aprovechamientos forestales y turismo, ya que es puerta de entrada al Parque Natural de las Sierras de Cazorla, Segura y las Villas.

Como hemos resaltado, el mayor peso económico lo aporta la agricultura, sobre todo la producción del aceite, de la que se encarga una gran parte de la población activa de manera discontinua, con contratos eventuales.

Orcera sigue teniendo distintos servicios con vocación comarcal que dan cobertura a varios municipios como son el del Registro, Notaria, Parque de Bomberos, Centro de Salud y Urgencias, Servicio Andaluz de Empleo y Residencia de Personas Mayores.

En cuanto al mercado de trabajo es de resaltar que el sector femenino es el más parado y las que más subsidios agrarios reciben, debido a la menor contratación en comparación con el masculino.

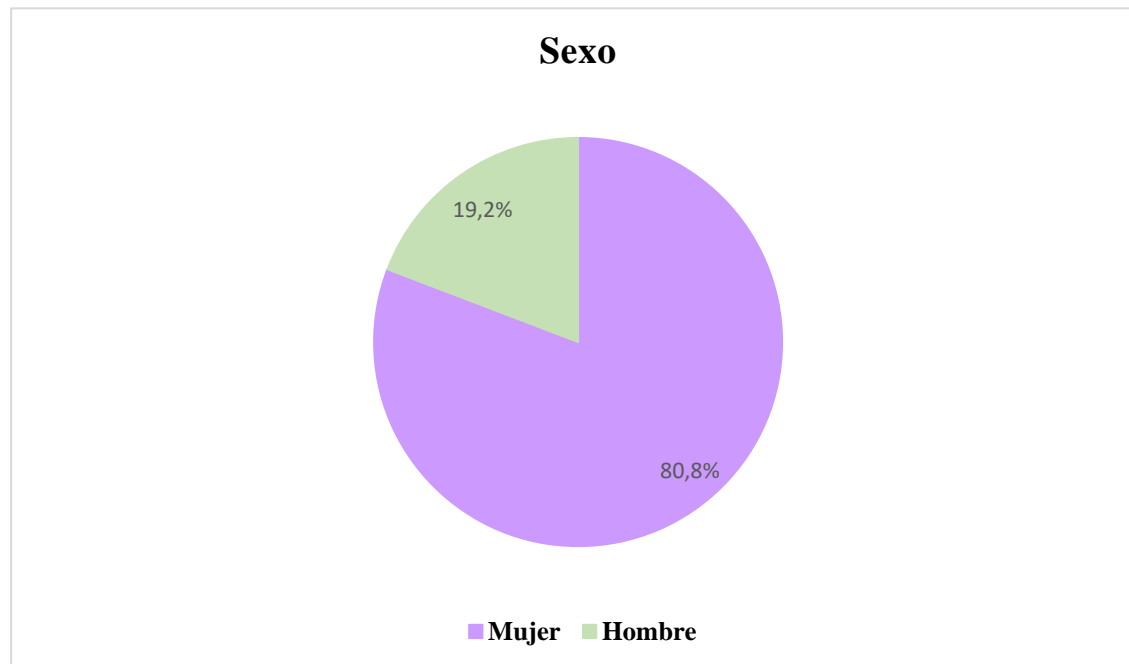
En lo referente al nivel educativo, sigue habiendo situación de analfabetismo en la población mayor de 55 años, siendo superior en la mujer que en el hombre. Esto como ya conocemos, es un rasgo común en la población andaluza. Cada vez son más las personas que tienen un alto nivel educativo entre nuestra juventud, sobre todo en las mujeres, vemos como hay una gran concienciación entre la población de la necesidad de estar formados para encontrar un empleo e insertarse en el mundo laboral. Pero, aun así, el alto nivel de estudios no desencadena en una mayor ocupación ya que tanto las mujeres como la juventud soportan una alta tasa de paro, así como, inestabilidad laboral.





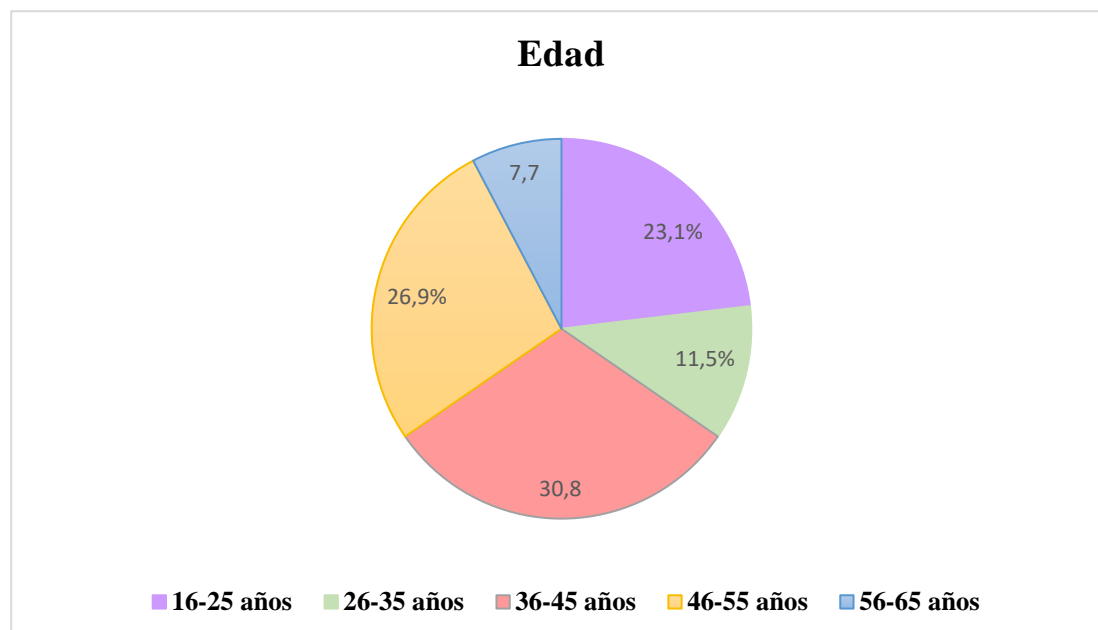
Para conocer mejor y centrarnos más en las necesidades de la población del municipio se ha realizado una encuesta donde podemos ver tanto su opinión como las cosas que creen necesarias o inoportunas.

Vemos como predomina la participación del sector femenino frente al masculino. Esto puede deberse al mayor interés de las mujeres de dar su punto de vista de cómo se encuentra la situación actual en el municipio con respecto a la igualdad de oportunidades.



Gráfica 2. Elaboración propia

En cuanto a la distribución por edad de las personas que realizaron la encuesta quedó de la siguiente manera:

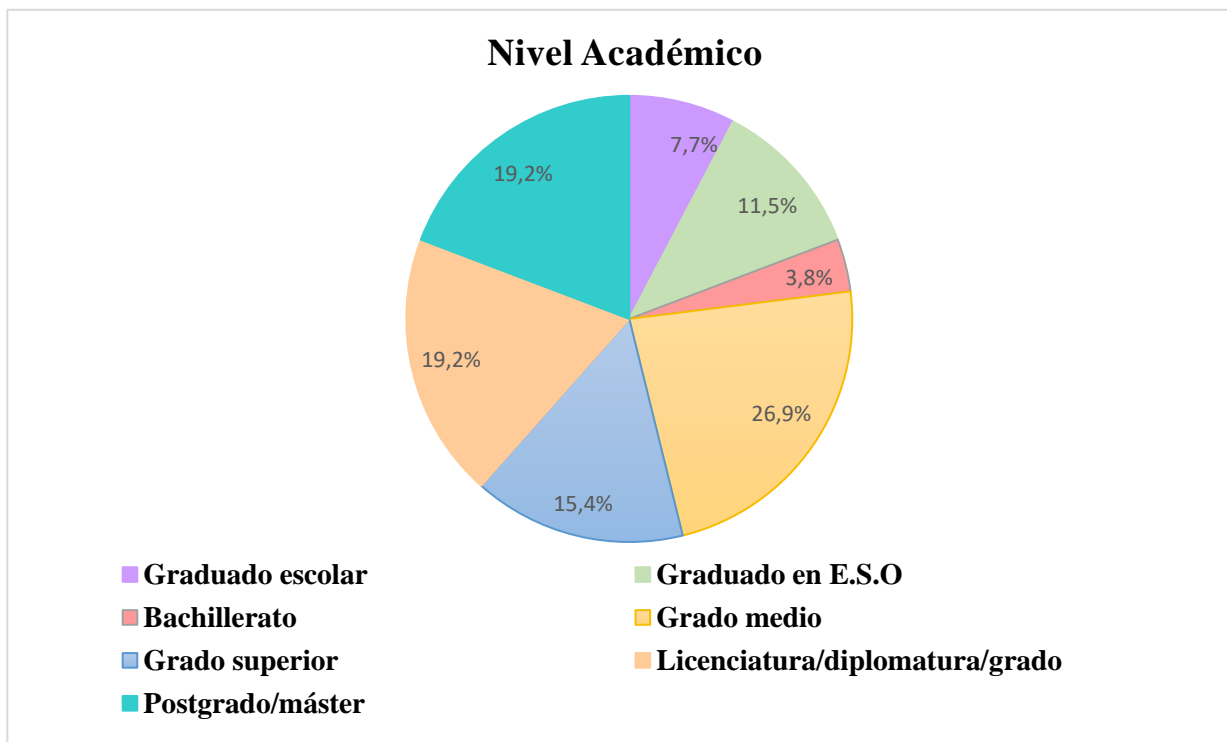




Gráfica 3. Elaboración propia

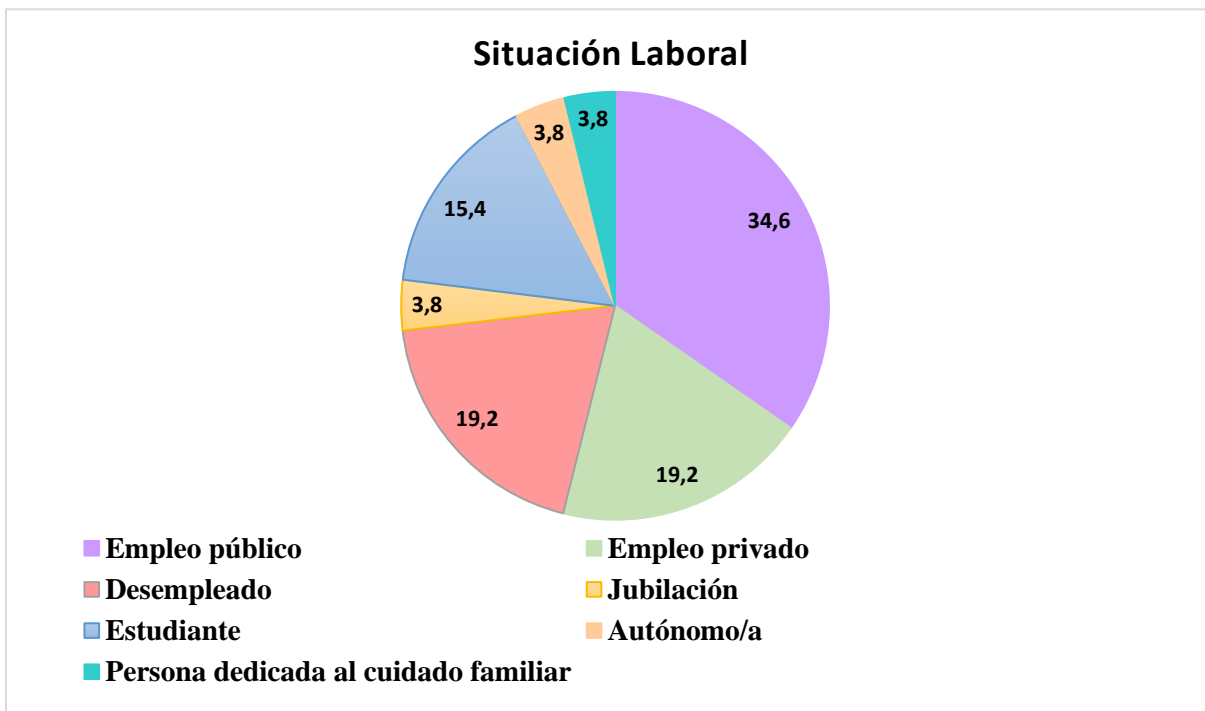
Vemos como predomina la participación del sector de edad entre 36 y 45 años seguido de cerca por el grupo de 46 a 55 años. Es de destacar que al ser una encuesta online no haya habido más participación por parte del sector juvenil.

Refiriendo al nivel académico de las/los participantes, vemos como el más predominante es grado medio seguido a partes iguales por carreras universitarias y postgrado. Para ser la participación mayor en sectores más adultos vemos como la no escolarización y no seguimiento de estudios por parte de las mujeres ha disminuido con respecto a hace unos años, porque la mayoría de las personas que han respondido tienen unos estudios específicos y superiores.



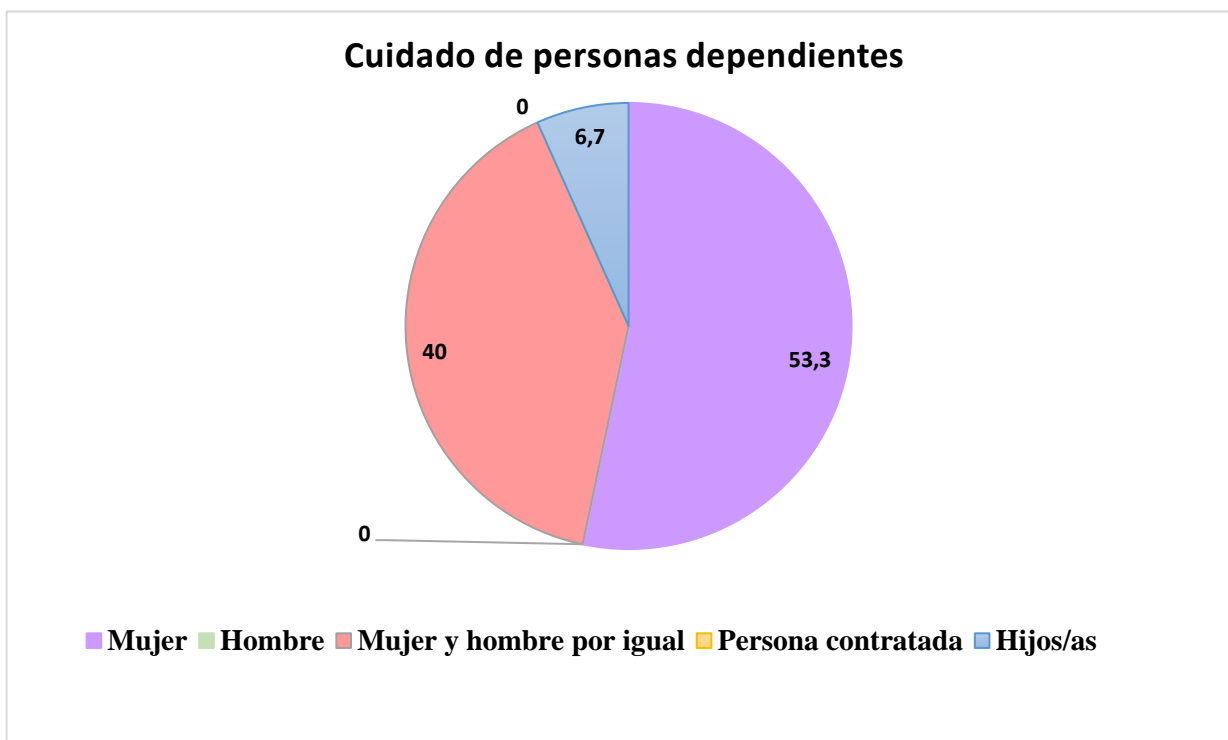
Gráfica 4. Elaboración propia

La situación laboral de las personas encuestadas es muy diversa, pero en mayor proporción son empleados/as públicos. Es de destacar el elevado porcentaje de personas desempleadas, que se encuentra en la misma proporción que personas en empleos privados. Además, preguntamos si las personas que trabajaban habían pedido en alguna ocasión una excedencia para hacerse cargo de una persona dependiente o para el cuidado de ella y solo un 7,7% la había solicitado.



Gráfica 5. Elaboración propia

Para conocer si tenían a su cargo personas dependientes se les hizo una pregunta y en caso de que contestasen que sí, quisimos indagar en quien se encargaba de esos cuidados. Un 38,5% sí declaró que tenían a su cargo personas dependientes y en cuanto a quien los cuidaba los datos quedaron reflejados de la siguiente forma:



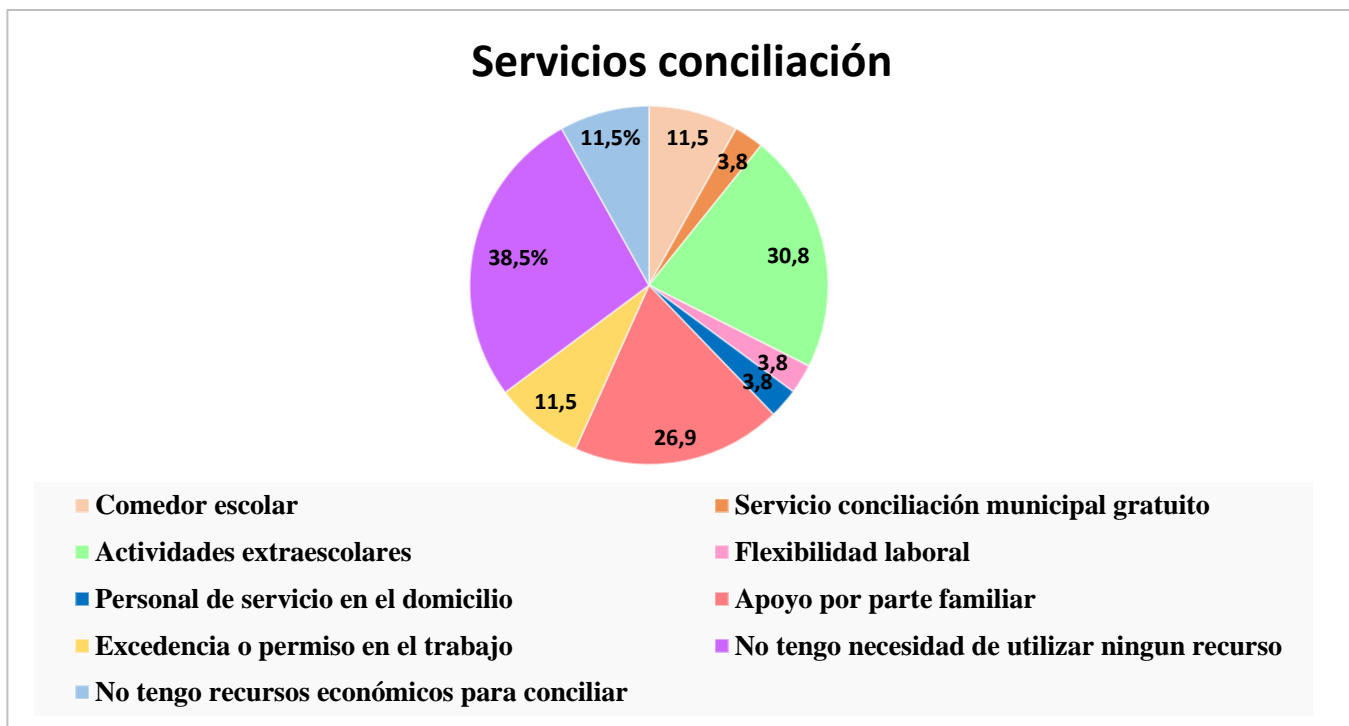
Gráfica 6. Elaboración propia



Como podemos ver en mayor proporción se encargan las mujeres lo que evidencia que no hemos dejado atrás la tradición de que sean las mujeres las cuidadoras principales, y podemos comprobar como en ningún caso es el hombre solo el que se dedica a ello. Hay un porcentaje relevante de casos en que son ambos los que ejercen ese cuidado y en mucha menor proporción son los hijos/as las que cuidan a sus ascendientes.

Para conocer la situación con respecto a la conciliación familiar, social y laboral y como utilizaban los recursos que el municipio ofrecía se les preguntó como compatibilizaban.

Sus respuestas quedo de la siguiente forma:



Gráfica 7. Elaboración propia

Para conocer la opinión de la población del municipio sobre la discriminación y desigualdades que hay hacia la mujer se han hecho una serie de preguntas sobre ello.

Las respuestas han sido las siguientes:

En su opinión y en el entorno que conoce ¿Considera que actualmente existe discriminación hacia la mujer?





Gráfica 8. Elaboración por Google forms a través de las encuestas realizadas.

En cuanto a los grupos que consideran que mayores situaciones de desigualdad sufren un 20,31% opina que son las **mujeres inmigrantes**, seguido por un 18,75% de las mujeres con una **edad comprendida entre 46 y 65 años**, un 17,18% las mujeres con edad comprendida entre **31 y 45 años**. Solo un 1,56% opina que no hay discriminación en **ningún grupo** y un 7,81% en **todos los grupos**.

Se les pregunto, además, en cuál de los anteriores grupos era más necesario incidir. La opción más elegida ha sido la de **en la adolescencia** con un 23%, seguido de cerca por **en todos los grupos** con un 17% y en **personas jóvenes de 19 a 30 años** con un 15%. Nadie seleccionó la opción de en ningún grupo.

En cuanto a los ámbitos donde mayores desigualdades creían que hay, el ámbito más destacado ha sido en el **reparto de las tareas domésticas** junto con las dificultades de **acceso al empleo y en el ámbito laboral** a la hora de ascender (techo de cristal). Los ámbitos menos señalados han sido el ámbito educativo ya que todos tenemos las mismas posibilidades de acceso al mismo, junto con el ocio y la participación social.

Las principales amenazas señaladas en cuanto a la consecución de la igualdad real han sido:

1. Falta de sensibilización.
2. Percepción de que ya hemos conseguido la igualdad.
3. Estereotipos y roles de género.
4. No incorporación de la igualdad al ámbito educativo.
5. Falta de recursos de conciliación.
6. Movimientos sociales contrarios a la igualdad.
7. El refuerzo de los estereotipos y roles de género entre la juventud.

Las herramientas para erradicar estas amenazas que han propuesto son las siguientes:

1. Educar en igualdad desde la infancia.
2. Concienciar a la población mediante charlas, jornadas...
3. Cursos de formación en materia de igualdad.
4. Acciones positivas.
5. Incidir en la legislación.
6. Campañas de sensibilización en medios de comunicación, redes sociales...





7. Ayudas y subvenciones.

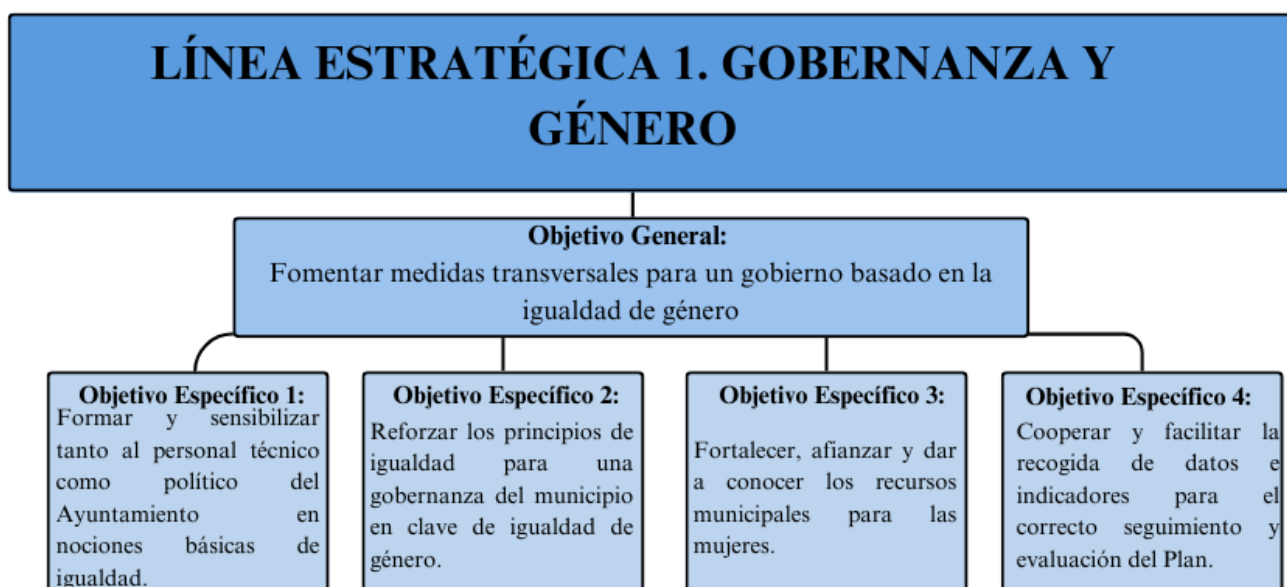


5. OBJETIVOS

Los objetivos de este II Plan de Igualdad de Oportunidades versa sobre 9 líneas estratégicas, teniendo cada una de ellas un objetivo general y otros específicos. El objetivo general del Plan es el siguiente:

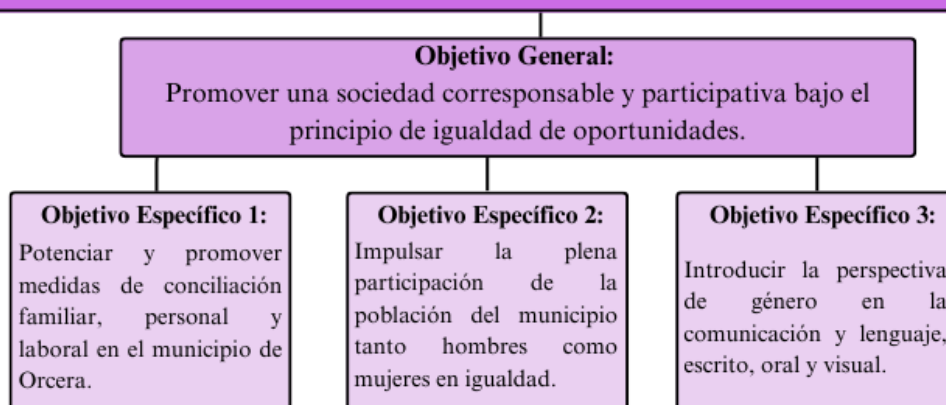
“Lograr la plena igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida entre mujeres y hombres en el municipio de Orcera”

Los objetivos específicos como hemos dicho anteriormente versan entorno a las líneas estratégicas que se detallan en los siguientes mapas de objetivos que se detallarán con mayor concreción en el apartado de actuaciones.

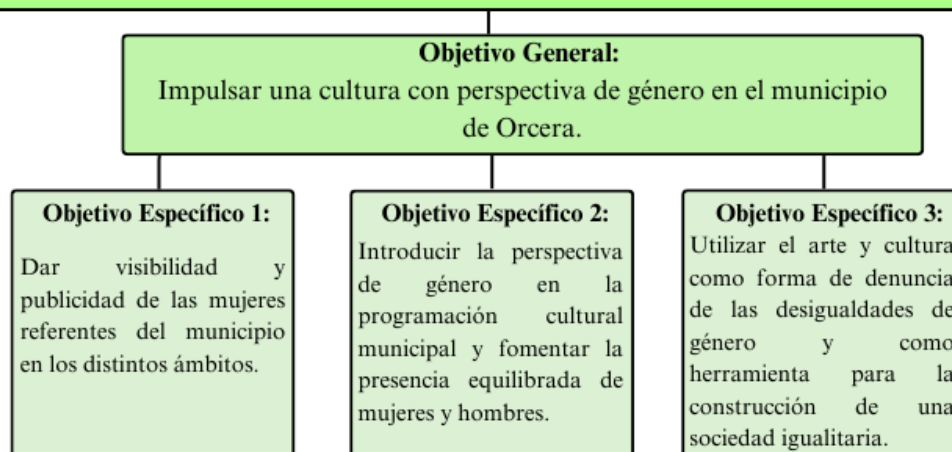




LÍNEA ESTRATÉGICA 2. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD

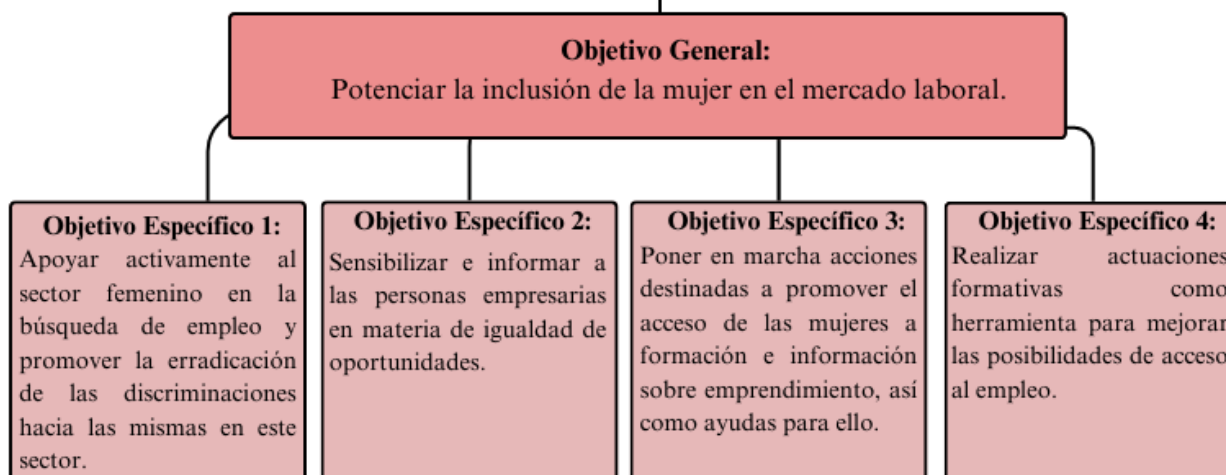


LÍNEA ESTRATÉGICA 3. CULTURA TRANSFORMACIONAL

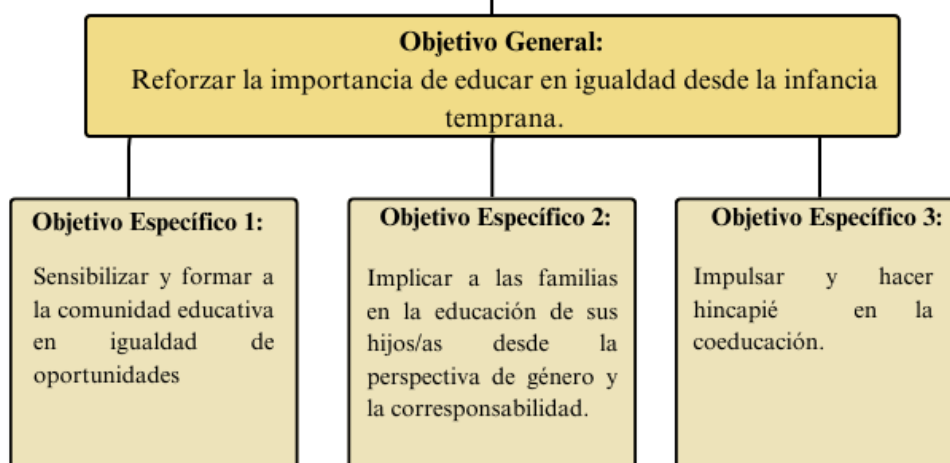




LÍNEA ESTRATÉGICA 4. EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL



LÍNEA ESTRATÉGICA 5. EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN





LÍNEA ESTRATÉGICA 6. JUVENTUD E IGUALDAD

Objetivo General:

Inculcar y potenciar en la juventud la perspectiva de género.

Objetivo Específico 1:

Fomentar la participación de la juventud en las acciones y actividades desde una igualdad real.

Objetivo Específico 2:

Incorporar la perspectiva de género en la programación de actividades municipales para la juventud.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Objetivo General:

Favorecer la salud integral de las mujeres y contribuir a mejorar su calidad de vida.

Objetivo Específico 1:

Promover campañas informativas con perspectiva de género para la promoción de hábitos saludables en las mujeres.

Objetivo Específico 2:

Realizar campañas sobre salud sexual y reproductiva, así como, afectivo-sexual.

Objetivo Específico 3:

Impulsar actuaciones para dar a conocer las enfermedades que afectan a las mujeres de manera específica, así como estrategias para su control y prevención.





LÍNEA ESTRATÉGICA 8. DEPORTE Y MEDIO AMBIENTE

Objetivo General:

Fomentar la igualdad de oportunidades en el deporte y en las actuaciones medioambientales.

Objetivo Específico 1:

Promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.

Objetivo Específico 2:

Introducir la perspectiva de género en las actuaciones y programas medioambientales.

LÍNEA ESTRATÉGICA 9. PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo General:

Reforzar y ampliar las actuaciones dirigidas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Objetivo Específico 1:

Sensibilizar e implementar acciones formativas e informativas sobre la violencia de género, tanto a la ciudadanía como a los profesionales de los ámbitos educativos, políticos, salud, seguridad...

Objetivo Específico 2:

Crear y desarrollar un plan de prevención y actuación frente a la violencia de género y sexual en el municipio de Orcera.

Objetivo Específico 3:

Favorecer las condiciones necesarias para facilitar la autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género.





6. PRINCIPIOS RECTORES

Este II Plan versa sobre unos principios rectores que estarán presentes en todo el proceso de creación, implementación y evaluación del mismo. Los principios son los siguientes:

- **Compromiso Institucional:** proporciona carácter institucional a las acciones y garantizar la estabilidad de esta línea de trabajo.
- **Participación activa:** se quiere asegurar la participación tanto el personal técnico, como la ciudadanía y que sean agentes activos del cambio que se va a propiciar.
- **Transversalidad:** este principio hace referencia a la integración del principio de igualdad en todas las políticas y ámbitos de actuación, por lo que ha de inspirar todas las actuaciones que se lleven a cabo. Es la estrategia a seguir para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello será necesario una mayor formación y sensibilización en políticas de igualdad dirigidas a la propia administración municipal.
- **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:** ausencia de toda discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida.
- **Eliminación de estereotipos y roles de género:** estos son los principales obstáculos del pleno desarrollo de las aspiraciones y capacidades de las mujeres al influir en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo... Por ello uno de los principios que deben regir este plan es la eliminación de los mismos.
- **Corresponsabilidad social:** poner en valor el trabajo de cuidados y contribuir en gran medida facilitando la conciliación de la vida social, familiar y laboral. Hay que crear una forma de organización que posibilite cubrir los cuidados y abordar la conciliación de una manera integral
- **Acciones positivas:** por parte de la administración pública para hacer efectivo el principio de igualdad. Son medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres.
- **Coordinación y colaboración:** todas las áreas municipales e instituciones públicas, privadas y agentes sociales deben estar en constante comunicación para actuar conjuntamente y conseguir la igualdad real.





- **Empoderamiento:** de las mujeres a través de un proceso de concienciación individual y colectivo de las mismas para conseguir un mejor acceso a la participación, toma de decisiones, capacidad de aportación e influencia en la sociedad.
- **Diversidad:** debemos conocer y tener en cuenta la diversidad de situaciones que viven las mujeres del municipio según sus características.
- **Erradicación de la violencia de género:** es un principio rector que debemos conseguir en la mayor proporción posible en el municipio, porque es una lacra social que cada día en vez de disminuir aumenta, provocando la muerte y sometimiento de muchas mujeres.





7. CLAVES PARA LA PUESTA EN MARCHA

Para implementar este Plan es preciso incorporar seis elementos claves:

En primer lugar, disponer de un Compromiso y Voluntad política. Tal y como se recoge en el informe elaborado por el Grupo de Especialistas del Consejo de Europa, es ésta la condición previa más importante ya que de ella depende la asignación de recursos tanto económicos como humanos destinados a las políticas públicas sensibles al género.

En segundo lugar, los Recursos materiales y humanos, suponen destinar partidas presupuestarias específicas para desarrollar la Igualdad.

Por otra parte, es imprescindible contar con profesionales que trabajan a favor de la Igualdad desde dentro, lo que conlleva disponer de personas especializadas (Agentes de Igualdad) que dinamicen, orienten y apoyen al propio personal del Ayuntamiento, agentes sociales, instituciones y empresas.

Como estrategia de coordinación y de seguimiento, la renovación de la Comisión Técnica de Igualdad dotada de personal técnico y político de las diferentes áreas municipales para facilitar la puesta en marcha, continuidad y consolidación del Plan de Igualdad.

El tercer elemento clave es la puesta en marcha del Plan de Igualdad: la progresiva formación en Igualdad de Oportunidades de todo el personal funcionario, político o que trabaje para el Ayuntamiento.

La Participación de las mujeres es el cuarto elemento necesario para poder reflejar sus necesidades en el ámbito municipal. Contar con ellas permite tener una perspectiva diferente, una nueva manera de ver los problemas y de afrontarlos.

Como quinto aspecto básico está el Conocimiento de la realidad social. Es necesario continuar investigando e incluyendo la perspectiva de género en la información que se obtenga de las relaciones entre mujeres y hombres que se producen en el municipio en general, y del impacto de las políticas públicas en ambos.

Finalmente, la Comunicación fluida y el uso igualitario del lenguaje son elementos clave en todo el proceso. La comunicación es una parte fundamental que determinará en gran parte el éxito y la calidad del Plan, siendo conveniente realizarla ante, durante y después





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023-2026

de la puesta en marcha del Plan, con el objetivo de conseguir la mayor implicación posible en el proyecto.

Es vital valorar el impacto que tiene la aplicación de medidas políticas sobre la población, por lo que se requiere un esfuerzo de planificación y evaluación continuo.



8. FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración de este segundo Plan de Igualdad Municipal es el resultado de un proceso de revisión y consenso continuado que tiene las siguientes fases:





9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para planificar es necesario conocer la realidad con la que tenemos que trabajar y por ello el primer paso ha sido la elaboración de un análisis detallado de la situación sobre la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Orcera.

El diagnóstico, junto con la normativa en materia de igualdad, nos ha dado las pistas para conocer cuáles son las necesidades reales, los ejes estratégicos que debemos seguir y los objetivos que debemos cumplir para formular las propuestas que integran el Plan de Igualdad.

Las líneas estratégicas definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años. Las que se han marcado para este plan como ya hemos visto anteriormente son las siguientes:

1. Gobernanza y Género.
2. Corresponsabilidad social y participación en igualdad.
3. Cultura transformacional.
4. Empleo, emprendimiento y capacitación profesional.
5. Educación y coeducación.
6. Juventud e igualdad.
7. Salud y calidad de vida.
8. Deporte y medio ambiente.
9. Prevención violencia de género.

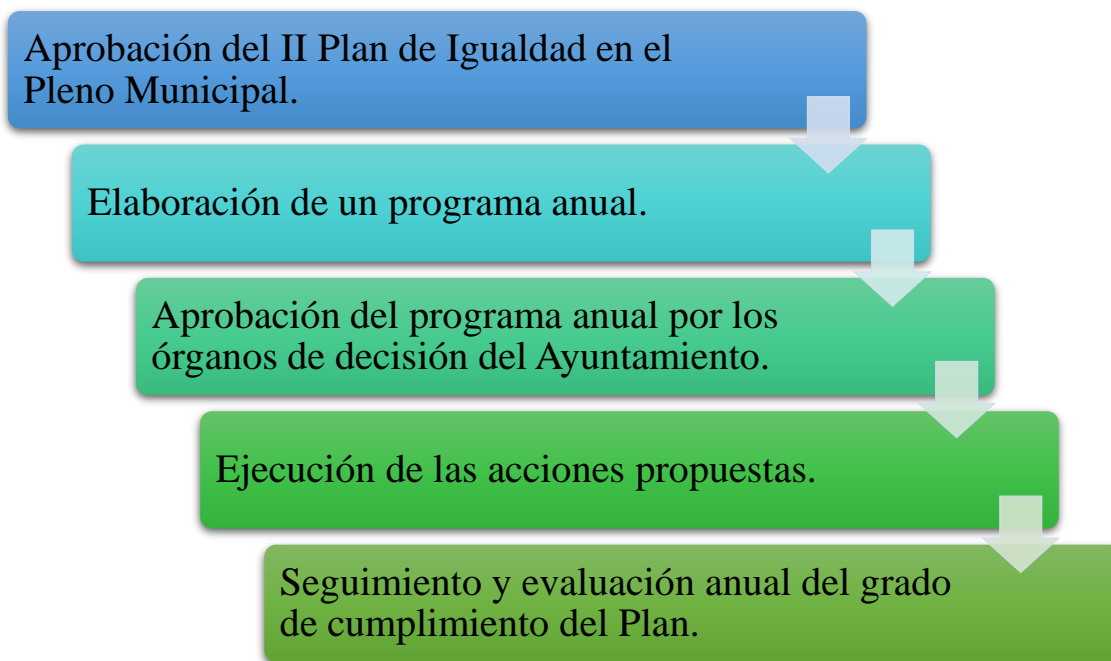
Los objetivos tienen la función de priorizar qué hay que hacer y de definir qué se pretende conseguir. En cada línea estratégica hay una serie de objetivos a conseguir.

Finalmente, las acciones son las herramientas que servirán para alcanzar los objetivos marcados.



10. PLAN DE TRABAJO

Con la intención de dotar a este Plan de operatividad y darle un carácter normativo, se ha diseñado en el siguiente plan de trabajo:





11. ACCIONES Y EJES DE ACTUACIÓN





EJE 7



SALUD Y CALIDAD DE VIDA

EJE 8



DEPORTE Y MEDIO AMBIENTE

EJE 9



**PREVENCIÓN Y VIOLENCIA
DE GÉNERO**





EJE ESTRATÉGICO 1. GOBERNANZA Y GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Fomentar medidas transversales para un gobierno basado en la igualdad de género.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Formar y sensibilizar tanto al personal técnico como político del Ayuntamiento en nociones básicas de igualdad.
Acción	Talleres formativos tanto al personal técnico del Ayuntamiento como a los grupos políticos. Los contenidos que se deben reflejar serán los siguientes: -Introducción a la igualdad de género. -Principales discriminaciones y asociaciones negativas en base al género. -Dificultades y brechas de género en nuestra sociedad. -Posibles soluciones a los desequilibrios de género desde las políticas públicas.
Persona y/o departamento responsable	Comisión Transversal de Género. Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Nivel de satisfacción del personal. -Número de talleres realizados. -Número de personas que han recibido la formación. -Cuestionarios de evaluación de los conocimientos.





Objetivo específico 2.	Reforzar los principios de igualdad para una gobernanza del municipio en clave de igualdad de género.
Acción	Mantener vigente y actualizado el Plan Interno de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Orcera.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de acciones del plan realizadas. -Al menos un 70% del plan cumplido.

Objetivo específico 2.	Reforzar los principios de igualdad para una gobernanza del municipio en clave de igualdad de género.
Acción	Exponer los datos del Ayuntamiento desagregados por sexos y meter cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación, convocatorias de subvenciones, presupuestos en clave de género, revisar los espacios web del Ayuntamiento desde una óptica de género...
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de documentos en clave de género originados. -Subvenciones obtenidas para actuar contra la desigualdad de género. -Nivel de satisfacción de la ciudadanía con estas medidas.



Objetivo específico 3.	Fortalecer, afianzar y dar a conocer los recursos municipales para las mujeres.
Acción	Creación de una lista que será colgada tanto en la página web del Ayuntamiento, como en el tablón de anuncios del mismo, sobre todos los recursos que disponemos en Orcera para las mujeres , así como otros recursos de fuera del municipio a los que puedan acceder.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de consultas a la lista. -Número de mujeres que acceden a los recursos municipales para ellas. -Nivel de satisfacción de las mismas.

Objetivo específico 4.	Cooperar y facilitar la recogida de datos e indicadores para el correcto seguimiento y evaluación del Plan.
Acción	Estandarizar las memorias Se estandarizan los modelos de recogida de memorias, información de cada una de las acciones contenidas en este plan. Algunos de los ítems que se deben recoger son: Datos generales Objetivos Contenidos Recursos humanos Indicadores... El sistema de organización será común para todas las personas implicadas en la implementación del Plan.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de personas implicadas en la ejecución de las acciones -Grado de ejecución de las acciones





Objetivo específico 4.	Cooperar y facilitar la recogida de datos e indicadores para el correcto seguimiento y evaluación del Plan.
Acción	Recogida de indicadores de proceso, impacto y resultado. Crear una ficha que recoja todos los indicadores previstos en el plan para comprobar su consecución y cumplimiento donde se reflejarán tanto el seguimiento como la evaluación final. Al documento deben tener acceso todas las personas implicadas y responsables de este plan para poder recoger de manera sistémica y conjunta la información ahorrando recursos y tiempo para analizarlos posteriormente.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de indicadores recogidos. -Número de personas que han revisado la ficha.

Objetivo específico 4.	Cooperar y facilitar la recogida de datos e indicadores para el correcto seguimiento y evaluación del Plan.
Acción	Inclusión de ítems sobre sexo, edad, diversidad funcional, en inscripciones, cuestionarios y memorias de las medidas contempladas en los 9 ejes estratégicos del II plan de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres. Servirá para visibilizar la presencia o ausencia de las personas que conforman el público objetivo de las acciones planeadas.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de documentos modificados y que recogen los ítems propuestos.





EJE ESTRATÉGICO 2. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD

Objetivo General: Promover una sociedad corresponsable y participativa bajo el principio de igualdad de oportunidades.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Potenciar y promover medidas de conciliación familiar, personal y laboral en el municipio de Orcera.
Acción	Recopilación recursos de conciliación que el ayuntamiento ofrece para difundirlos y ampliarlos según las demandas y necesidades de la población.
Persona y/o departamento responsable	Comisión Transversal de Género. Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Grado de conocimiento por parte de la población -Número de visitas a la página de los recursos -Grado de mejora de los recursos ofertados -Número de recursos recopilados

Objetivo específico 1.	Potenciar y promover medidas de conciliación familiar, personal y laboral en el municipio de Orcera.
Acción	Campañas de sensibilización dirigidas a los/as empresarios/as en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y social.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de campañas realizadas. -Número de empresas a las que han llegado. -Nivel de satisfacción de la población objetivo.





Objetivo específico 1.	Potenciar y promover medidas de conciliación familiar, personal y laboral en el municipio de Orcera.
Acción	Campañas que pongan en valor el trabajo doméstico no remunerado realizado en la mayoría de ocasiones por la figura femenina.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de campañas realizadas. -Número de personas a las que han llegado. -Nivel de satisfacción de la población objetivo.

Objetivo específico 1.	Potenciar y promover medidas de conciliación familiar, personal y laboral en el municipio de Orcera.
Acción	Acciones formativas sobre la organización del tiempo para hombres y mujeres con el fin de fomentar una mayor cultura organizativa del uso del tiempo en los distintos ámbitos de la vida
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de acciones realizadas. -% de personas que han acudido a las acciones formativas.





Objetivo específico 2.	Impulsar la plena participación de la población del municipio tanto hombres como mujeres en igualdad.
Acción	Jornadas de participación ciudadana en perspectiva de género. Trata de un espacio para el encuentro y transferencia de conocimientos hacia la ciudadanía del municipio. Se busca promover la reflexión y debate, encontrar los aspectos donde más necesidades de intervención hay, dar propuestas de trabajo, entre otras. Se harán una cada año y una vez finalicen las mismas se pasarán cuestionarios para evaluar tanto el nivel de satisfacción como los conocimientos adquiridos.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Nivel de satisfacción. -Número de personas participantes. -% de conocimientos adquiridos por las mismas.

Objetivo específico 2.	Impulsar la plena participación de la población del municipio tanto hombres como mujeres en igualdad.
Acción	Círculo de hombres por la igualdad. Es una acción formativa con diversos temas y ejes de formación relacionados con las masculinidades en favor de la igualdad. La finalidad del mismo es sensibilizar y visibilizar a los hombres del municipio con temas relaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de hombres del municipio que acuden a esta actuación. -Nivel de satisfacción de los mismos. -Grado de cumplimiento de la medida.



Objetivo específico 2.	Impulsar la plena participación de la población del municipio tanto hombres como mujeres en igualdad.
Acción	Asesoramiento a las asociaciones del municipio , en particular, a la asociación de mujeres “Amurjo” y colaborar con ellas para solicitar subvenciones, realizar actividades por días emblemáticos...
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad y Comisión de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de asociaciones a las que se les ha prestado asesoramiento. -% de colaboración con la asociación de mujeres “Amurjo”.

Objetivo específico 2.	Impulsar la plena participación de la población del municipio tanto hombres como mujeres en igualdad.
Acción	Apoyo a la creación de espacios de encuentro, foros, jornadas... para el intercambio de experiencias y apoyo mutuo de las mujeres que participan en la vida política, social, económica y cultural del municipio y alrededores.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad y Comisión de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de espacios creados. -Nivel de satisfacción de las personas que han acudido a dichos espacios. -Número de acciones realizadas.



Objetivo específico 3.	Introducir la perspectiva de género en la comunicación y lenguaje, escrito, oral y visual.
Acción	Crear un espacio específico en los medios de comunicación locales sobre igualdad , tratando temáticas como: -Noticias actuales sobre feminismo, políticas inclusivas, violencia de género... -Entrevistas a personas relevantes en el ámbito de la igualdad de oportunidades. -Debates temáticos.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad y área de gobierno y dirección.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de espacios creados en los medios de comunicación. -Continuidad de los espacios durante los cuatro años de implementación del plan. -% de audiencia de los espacios de igualdad en los medios de comunicación.

Objetivo específico 3.	Introducir la perspectiva de género en la comunicación y lenguaje, escrito, oral y visual.
Acción	Crear un anexo con recomendaciones y orientaciones para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje incluyendo aspectos como: -Evitar el uso del masculino como genérico. -Profesionales, cargos y titulaciones en masculino y femenino.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad y área de gobierno y dirección.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Grado de cumplimiento de la medida. -Número de anexos creados. -% de consulta por parte de la ciudadanía.





EJE ESTRATÉGICO 3. CULTURA TRANSFORMACIONAL

Objetivo General: Impulsar una cultura con perspectiva de género en el municipio de Orcera.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Dar visibilidad y publicidad de las mujeres referentes del municipio en los distintos ámbitos.
Acción	Celebración de jornadas cada año que visibilicen a las mujeres relevantes del municipio . Además, se les galardonará y se intentará en la medida de lo posible ponerle algunos de sus nombres a las nuevas calles del municipio.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de cultura.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de jornadas realizadas. -Número de mujeres galardonadas. -Nivel de conocimiento por parte de la población sobre estas figuras.

Objetivo específico 2.	Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
Acción	Promoción de la paridad de sexo en los jurados de concesión de premios que se organicen desde el Ayuntamiento o en otras actividades que tenga que haber una representación.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de cultura.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Porcentaje de participación de hombres y mujeres representantes -Número de acciones en las que se ha tenido en cuenta esta acción.





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

Objetivo específico 2.	Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
Acción	Incorporación a la biblioteca municipal de fondos bibliográficos, documentales y audiovisuales realizados por mujeres o que versen sobre igualdad de oportunidades y problemáticas específicas de mujeres
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de cultura.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de fondos de esta premisa incorporados a la biblioteca municipal. -Opinión de la población del municipio al respecto.

Objetivo específico 2.	Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
Acción	Evaluar y revisar todas las actividades culturales que se realicen en el municipio para garantizar que las mismas no incorporen visiones sexistas de la sociedad.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de cultura.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de actividades que han sido revisadas. -Porcentaje de cumplimiento de esta acción.



Objetivo específico 2.	Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
Acción	Difusión de actividades culturales y artísticas realizadas por mujeres o que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de cultura.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de actividades difundidas. -Número de personas que han acudido a dichas actividades culturales. -Nivel de conocimiento por parte de la población de dichas actividades.

Objetivo específico 3.	Utilizar el arte y cultura como forma de denuncia de las desigualdades de género y como herramienta para la construcción de una sociedad igualitaria.
Acción	Creación de un concurso anual cambiando cada año de disciplina artística , por ejemplo, un año de música donde las letras tienen que tener mensajes positivos para una sociedad más igualitaria o letras de denuncia de desigualdades basadas en el género, otro año de fotografía, otro de escritura de cuentos y otro de cortos. En todos deberán visibilizarse mensajes positivos o acciones que denuncien las desigualdades.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de cultura.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de concursos creados. -Nivel de satisfacción de los participantes. -Porcentaje de participación.





Objetivo específico 3.	Utilizar el arte y cultura como forma de denuncia de las desigualdades de género y como herramienta para la construcción de una sociedad igualitaria.
Acción	Introducir en el programa cultural del municipio cursos que promuevan el acercamiento de herramientas creativas a los participantes para la reflexión crítica y denuncia de desigualdades de género como, por ejemplo: -Comics para reflexionar sobre la sexualidad. - Grafitis por la igualdad. Al finalizar cada uno de los cursos se facilitarán cuestionarios anónimos de evaluación para recoger las opiniones de las personas participantes.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de cultura.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de cursos realizados. -Porcentaje de participación en los mismos. -Nivel de satisfacción de las personas que han participado.



EJE ESTRATÉGICO 4. EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Objetivo General: Potenciar la inclusión de la mujer en el mercado laboral.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Apoyar activamente al sector femenino en la búsqueda de empleo y promover la erradicación de las discriminaciones hacia las mismas en este sector.
Acción	Cursos y talleres formativos con la colaboración de la asociación de mujeres para la búsqueda de empleo .
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de cursos realizados. -Número de personas que los han realizado. -Nivel de satisfacción de los participantes.

Objetivo específico 1.	Apoyar activamente al sector femenino en la búsqueda de empleo y promover la erradicación de las discriminaciones hacia las mismas en este sector.
Acción	Ofrecer asesoramiento individual a las mujeres del municipio sobre como acceder al mercado laboral y dudas que tengan respecto a ello.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de mujeres que han recibido asesoramiento. -% de mujeres que han conseguido un empleo. -Nivel de satisfacción de las mismas.





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

Objetivo específico 1.	Apoyar activamente al sector femenino en la búsqueda de empleo y promover la erradicación de las discriminaciones hacia las mismas en este sector.
Acción	Asesoramiento a mujeres sobre sus derechos laborales y las vías de denuncia ante cualquier situación de discriminación por sexo .
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de mujeres que han recibido el asesoramiento. -% de mujeres del municipio que se han sentido discriminadas por razón de sexo.

Objetivo específico 2.	Sensibilizar e informar a las personas empresarias en materia de igualdad de oportunidades.
Acción	Jornadas formativas en colaboración y para la asociación de empresarios del municipio, así como, para aquellas personas que no formen parte de las mismas sobre igualdad de oportunidades.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de jornadas realizadas. -% de participación. -Nivel de satisfacción de los participantes.



Objetivo específico 2.	Sensibilizar e informar a las personas empresarias en materia de igualdad de oportunidades.
Acción	Crear un reconocimiento a empresas del municipio que sean corresponsables con la igualdad entre mujeres y hombres.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de empresas que se les ha otorgado dicho reconocimiento.

Objetivo específico 3.	Poner en marcha acciones destinadas a promover el acceso de las mujeres a formación e información sobre emprendimiento, así como ayudas para ello.
Acción	Asesoramiento e impulso para la promoción del autoempleo a través de ayuda a las mujeres a solicitar subvenciones, búsqueda de las mismas, condiciones o requisitos para montar su propio negocio, entre otras.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de mujeres que han accedido al servicio de asesoramiento para el autoempleo. -Número de ayudas que se han solicitado para futuras mujeres emprendedoras.



Objetivo específico 3.	Poner en marcha acciones destinadas a promover el acceso de las mujeres a formación e información sobre emprendimiento, así como ayudas para ello.
Acción	Talleres formativos sobre liderazgo, coaching, inteligencia emocional, habilidades sociales, directivas, para mujeres que quieran emprender.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de talleres realizados. -% de participación de las mujeres del municipio. -Nivel de satisfacción de las participantes.

Objetivo específico 3.	Poner en marcha acciones destinadas a promover el acceso de las mujeres a formación e información sobre emprendimiento, así como ayudas para ello.
Acción	Acompañamiento y asesoramiento a mujeres que quieran estudiar, continuar o reanudar sus estudios y formación para poder optar a mejores condiciones laborales. Se tratarán temas como: -Becas de formación. -Tramites a realizar para reanudación de estudios. -Trámites para inscribirse en universidades o ciclos formativos. Entre otras.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de mujeres que han recibido el asesoramiento. -% de las mujeres participantes que son jóvenes (18-30 años) que han accedido al servicio. -Nivel de satisfacción de las participantes.





Objetivo específico 4.	Realizar actuaciones formativas como herramienta para mejorar las posibilidades de acceso al empleo.
Acción	Actuaciones formativas periódicas sobre el uso de las TIC orientadas a la eliminación de la brecha digital de las mujeres y mejorar su conocimiento para optar más fácilmente al mercado laboral.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de actuaciones formativas realizadas. -Número de personas que las han recibido.

Objetivo específico 4.	Realizar actuaciones formativas como herramienta para mejorar las posibilidades de acceso al empleo.
Acción	Jornadas de uso de las redes sociales como herramienta y medio de búsqueda de empleo y de orientación para saber encaminar el futuro laboral a través de conocer perfiles profesionales que se den a presentar en las redes sociales.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de empleo y emprendimiento.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de jornadas realizadas. -Número de personas que han participado en las mismas. -Nivel de satisfacción de los participantes.



EJE ESTRATÉGICO 5. EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN

Objetivo General: Reforzar la importancia de educar en igualdad desde la infancia temprana.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Sensibilizar y formar a la comunidad educativa en igualdad de oportunidades.
Acción	Cursos formativos a los profesionales del ámbito educativo en igualdad.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de educación.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de cursos realizados. -Número de personas que los han realizado. -Nivel de satisfacción de los participantes.

Objetivo específico 1.	Sensibilizar y formar a la comunidad educativa en igualdad de oportunidades.
Acción	Cursos formativos a monitores de ocio y tiempo libre, o cualquier profesional que trabaje con menores en el Ayuntamiento de Orcera sobre como trabajar siempre desde una perspectiva de género.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de educación.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de cursos realizados. -Número de personas que los han realizado. -Nivel de satisfacción de los participantes.





Objetivo específico 2.	Implicar a las familias en la educación de sus hijos/as desde la perspectiva de género y la corresponsabilidad.
Acción	Creación de un espacio donde tanto las familias como los menores como las familias solas puedan ser asesoradas sobre temas de educación afectivo-sexual, problemas que creen que tienen sus hijos/as con sus parejas, como educar desde una perspectiva de género... En definitiva, crear un espacio donde puedan hablar con confianza y expresar sus inquietudes.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de educación.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de asesoramientos realizados. -Número de personas que han acudido al servicio. -Nivel de satisfacción de los participantes.

Objetivo específico 2.	Implicar a las familias en la educación de sus hijos/as desde la perspectiva de género y la corresponsabilidad.
Acción	Cursos formativos al A.M.P.A (asociación de madres y padres) sobre temática de igualdad y como educar a los menores desde una perspectiva coeducativa.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de educación.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de cursos realizados. -Número de personas que los han realizado. -Nivel de satisfacción de los participantes.





Objetivo específico 3.	Impulsar y hacer hincapié en la coeducación.
Acción	Creación aula específica de corresponsabilidad y coeducación. Será un taller que se realice periódicamente donde profesionales de igualdad y coeducación tengan clases con el alumnado del colegio del municipio y realicen clases donde se trate los conceptos básicos relacionados con el reparto equitativo de las tareas, igualdad de oportunidades, romper los estereotipos y roles de género...
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de educación.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de clases o talleres impartidos en esta aula. -Número de participantes. -Nivel de implicación de los participantes.

Objetivo específico 3.	Impulsar y hacer hincapié en la coeducación.
Acción	Creación de un club de lectura para la infancia y juventud del municipio donde primarán los cuentos coeducativos y que tengan una perspectiva de género.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de educación.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de menores apuntados al club de lectura. -Número de libros leídos. -Nivel de satisfacción de los participantes.



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

Objetivo específico 3.	Impulsar y hacer hincapié en la coeducación.
Acción	Talleres y jornadas de igualdad. Mediante juegos que se harán por las tardes en la biblioteca municipal se tratarán diversos temas sobre roles y estereotipos de género, violencia de género, sexismo en los videojuegos, educación emocional desde la perspectiva de género, entre otros temas.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con las personas responsables del área de educación.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de menores apuntados a los talleres. -Número de talleres realizados. -Nivel de satisfacción de los participantes.





EJE ESTRATÉGICO 6. JUVENTUD E IGUALDAD

Objetivo General: Inculcar y potenciar en la juventud la perspectiva de género.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Fomentar la participación de la juventud en las acciones y actividades desde una igualdad real.
Acción	Asesoramiento a las asociaciones juveniles para promover la igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones y programación.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el/la técnico de juventud.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de reuniones mantenidas con la asociación juvenil. -Número de actuaciones asesoradas por el Ayuntamiento de Orcera que ha llevado a cabo la asociación juvenil.

Objetivo específico 1.	Fomentar la participación de la juventud en las acciones y actividades desde una igualdad real.
Acción	Creación de un espacio de encuentro y diálogo entre jóvenes para debatir sobre las situaciones de desigualdad y proponer métodos para combatirlas.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el/la técnico de juventud.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de encuentros en el nuevo espacio creado. -Nivel de satisfacción de la juventud entorno al nuevo espacio creado. -Número de propuestas realizadas por la juventud del municipio.





Objetivo específico 1.	Fomentar la participación de la juventud en las acciones y actividades desde una igualdad real.
Acción	Campañas de sensibilización sobre las distintas orientaciones sexuales de mujeres y hombres.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el/la técnico de juventud.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de campañas realizadas. -% de éxito de las mismas. -% de impacto.

Objetivo específico 1.	Fomentar la participación de la juventud en las acciones y actividades desde una igualdad real.
Acción	Incremento de la propuesta de actividades de ocio dirigidas a la juventud como son certámenes, concursos... que contengan un enfoque específico de género.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el/la técnico de juventud.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de nuevas actividades creadas para la juventud en perspectiva de género. -% de participación de la juventud. -Nivel de satisfacción de la misma.

Objetivo específico 2.	Incorporar la perspectiva de género en la programación de actividades municipales para la juventud.
Acción	Revisión de las actividades municipales para jóvenes y comprobación de que cumplen con las condiciones de igualdad de oportunidades, impidiendo realizar actividades que fomenten la discriminación o desigualdad.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el/la técnico de juventud.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de actividades revisadas. -% de actividades que cumplen con una perspectiva igualitaria de género. -Número de actividades paralizadas por no cumplir con dicha perspectiva.





Objetivo específico 2.	Incorporar la perspectiva de género en la programación de actividades municipales para la juventud.
Acción	Utilización de los espacios públicos que los jóvenes frecuenten para trasladar campañas con mensajes de sensibilización y concienciación sobre igualdad y prevención de violencia de género y relaciones sanas.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el/la técnico de juventud.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de campañas de sensibilización realizadas. -Nivel de impacto de dichas campañas.

Objetivo específico 2.	Incorporar la perspectiva de género en la programación de actividades municipales para la juventud.
Acción	Talleres de educación en masculinidades sanas , educación en valores de igualdad, nuevas formas de violencia de género, relaciones de pareja en la adolescencia...
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el/la técnico de juventud.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de talleres realizados. -Porcentaje de participación de la juventud. -Nivel de satisfacción de los participantes.

Objetivo específico 2.	Incorporar la perspectiva de género en la programación de actividades municipales para la juventud.
Acción	Talleres de formación en materia de salud sexual y reproductiva , tanto en el instituto como para el resto de la juventud del municipio.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el/la técnico de juventud.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de talleres realizados. -Porcentaje de participación de la juventud. -Nivel de satisfacción de los participantes.





EJE ESTRATÉGICO 7. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Objetivo General: Favorecer la salud integral de las mujeres y contribuir a mejorar su calidad de vida.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Promover campañas informativas con perspectiva de género para la promoción de hábitos saludables en las mujeres.
Acción	Jornadas sobre hábitos saludables en mujeres.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad en colaboración con el centro de salud del municipio.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de jornadas realizadas. -Número de mujeres que asisten. -Nivel de satisfacción de las participantes.

Objetivo específico 1.	Promover campañas informativas con perspectiva de género para la promoción de hábitos saludables en las mujeres.
Acción	Seminario con expertos/as en efectos de la socialización de la mujer en sus hábitos de vida, así como, dolencias asociadas al constructo de género y búsqueda de posibles soluciones para mantener una vida saludable.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad en colaboración con el centro de salud del municipio.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de profesionales que han acudido. -Número de mujeres que asisten. -Nivel de satisfacción de las participantes.





Objetivo específico 1.	Promover campañas informativas con perspectiva de género para la promoción de hábitos saludables en las mujeres.
Acción	Taller sobre la importancia del autocuidado para mantener una buena calidad de vida . Tratando temas tanto de salud física como psicológica, por ejemplo, autoestima, autonomía, pautas para el autocuidado, principales auto descuidos, entre otras cosas.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad en colaboración con el centro de salud del municipio.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número asistentes a dicho taller. -Número de veces que se repite dicho taller a lo largo de la implementación del plan. -Nivel de satisfacción de las participantes.

Objetivo específico 2.	Realizar campañas sobre salud sexual y reproductiva, así como, afectivo-sexual.
Acción	Servicio de asesoramiento a las mujeres por temas de salud sexual y reproductiva , donde acudir cuando tengan problemas o dudas sobre dicha temática.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad en colaboración con el centro de salud del municipio.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de consultas o dudas recibidas en dicho servicio. -Nivel de satisfacción de las personas que han acudido al mismo.





Objetivo específico 2.	Realizar campañas sobre salud sexual y reproductiva, así como, afectivo-sexual.
Acción	Campaña y talleres sobre derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, mitos y falsas creencias en relación a la sexualidad de las mujeres, deseo, erotismo y sexualidad, derechos sexuales y reproductivos de la Agenda 2030...
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad en colaboración con el centro de salud del municipio.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de talleres realizados. -Nivel de impacto -Nivel de satisfacción de las personas que han acudido a los talleres. -Nivel de impacto y alcance de la campaña.

Objetivo específico 3.	Impulsar actuaciones para dar a conocer las enfermedades que afectan a las mujeres de manera específica, así como estrategias para su control y prevención.
Acción	Campañas de sensibilización de enfermedades que sufren las mujeres exclusivamente.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad en colaboración con el centro de salud del municipio.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de campañas realizadas. -Nivel de impacto de las campañas.



Objetivo específico 3.	Impulsar actuaciones para dar a conocer las enfermedades que afectan a las mujeres de manera específica, así como estrategias para su control y prevención.
Acción	Incluir la variable sexo en estudios y encuestas sobre salud que se realicen por parte del Ayuntamiento. Así se podrá comprobar cuales son las enfermedades que afectan más a las mujeres.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad en colaboración con el centro de salud del municipio.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de encuestas que incluyen la variable sexo. -Análisis de las respuestas.



EJE ESTRATÉGICO 8. DEPORTE Y MEDIO AMBIENTE

Objetivo General: Fomentar la igualdad de oportunidades en el deporte y en las actuaciones medioambientales.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.
Acción	Inclusión de un módulo de igualdad de oportunidades en la formación de los monitores/as de deportes.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el área de deportes.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de personas formadas. -Análisis resultados de la formación. -Nivel de satisfacción de las participantes. -Número de cursos impartidos.

Objetivo específico 1.	Promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.
Acción	Promoción de la práctica deportiva en el municipio con una imagen no sexista y que fomente la participación de la mujer.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el área de deportes.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Análisis de la publicidad municipal sobre los deportes que se ofrecen. -Número de actuaciones municipales publicitadas con un lenguaje no sexista. -Número de disciplinas deportivas publicitadas.





Objetivo específico 1.	Promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.
Acción	Actividades de sensibilización para diversificar la práctica deportiva, individual y en equipo, de las mujeres.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el área de deportes.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de actividades de sensibilización realizadas. -Nivel de impacto de las actividades.

Objetivo específico 1.	Promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.
Acción	Realización de un análisis de la participación de mujeres en todos los niveles de competición deportiva .
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el área de deportes.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de análisis realizados. -% de mujeres que participan en las competiciones deportivas municipales.

Objetivo específico 1.	Promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.
Acción	Apoyo a la participación de las niñas y niños en aquellos deportes donde se encuentran infrarrepresentados por estereotipos tradicionales de género, como, por ejemplo, en el caso de las niñas el fútbol o en el caso de los niños en gimnasia rítmica.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el área de deportes.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de análisis realizados. -% de mujeres que participan en las competiciones deportivas municipales.





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

Objetivo específico 2.	Introducir la perspectiva de género en las actuaciones y programas medioambientales.
Acción	Creación de un programa de educación ambiental en colaboración con la Asociación de Mujeres para crear hábitos responsables de consumo.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el área de medio ambiente.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de talleres realizados. -Número de asistentes al mismo. -Nivel de colaboración con la asociación de mujeres.

Objetivo específico 2.	Introducir la perspectiva de género en las actuaciones y programas medioambientales.
Acción	Programación de actividades entorno al medio ambiente teniendo en cuentas la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Creación de talleres sobre estos objetivos y la importancia de actuar contra el cambio climático siempre desde una perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con el área de medio ambiente.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de talleres realizados. -Número de asistentes al mismo. -Nivel de conocimiento y divulgación sobre la temática referida.



EJE ESTRATÉGICO 9. PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo General: Reforzar y ampliar las actuaciones dirigidas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

ACCIONES

Objetivo específico 1.	Sensibilizar e implementar acciones formativas e informativas sobre la violencia de género, tanto a la ciudadanía como a los profesionales de los ámbitos educativos, políticos, salud, seguridad...
Acción	Creación e introducción de materiales y recursos para consultar información sobre la violencia de género en la Web municipal que sean accesibles a toda la población.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con la Comisión Técnica de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de personas que han visitado la información. -Nivel de satisfacción de las personas que han utilizado dicha información. -Número de recursos y materiales introducidos.

Objetivo específico 1.	Sensibilizar e implementar acciones formativas e informativas sobre la violencia de género, tanto a la ciudadanía como a los profesionales de los ámbitos educativos, políticos, salud, seguridad...
Acción	Campaña anual de concienciación y sensibilización sobre la violencia de género dirigida a toda la población del municipio.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con la Comisión Técnica de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de personas que han visitado la información. -Nivel de satisfacción de las personas que han utilizado dicha información. -Número de recursos y materiales introducidos.



Objetivo específico 1.	Sensibilizar e implementar acciones formativas e informativas sobre la violencia de género, tanto a la ciudadanía como a los profesionales de los ámbitos educativos, políticos, salud, seguridad...
Acción	Talleres y charlas para mujeres destinados a mejorar su seguridad y reflexionar sobre sexualidad, relaciones de pareja, patriarcado...
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con la Comisión Técnica de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de talleres realizados. -Nivel de satisfacción de las participantes. -Número de mujeres participantes.

Objetivo específico 2.	Crear y desarrollar un plan de prevención y actuación frente a la violencia de género y sexual en el municipio de Orcera.
Acción	Itinerario formativo para los profesionales y agentes claves en la prevención de la violencia de género y aquellos que atienden a las víctimas. Entre ese itinerario constarán los siguientes temas: -Nuevas formas de violencia de género. -Recursos, protocolos y legislación. -Consideración sobre la figura del maltratador. -Habilidades en la recepción de casos de violencia de género. Se hará un cuestionario de evaluación inicial y otro al acabar la formación.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con la Comisión Técnica de Igualdad. Algunas partes de la formación la impartirá la policía local.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-% de personas que han accedido a dicho itinerario formativo. -Nivel de satisfacción de los participantes. -Análisis de los cuestionarios iniciales y finales.





Objetivo específico 2.	Crear y desarrollar un plan de prevención y actuación frente a la violencia de género y sexual en el municipio de Orcera.
Acción	Programa de prevención y afrontamiento de la violencia de género sexual. Se llevará a cabo la creación de una guía de violencia de género sexual teniendo en cuenta la perspectiva interseccional. Realización de campañas de sensibilización sobre la temática.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con la Comisión Técnica de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de campañas realizadas. -Nivel de alcance de dichas campañas. -Análisis de la guía de violencia de género sexual. -% de revisión de dicha guía por la población del municipio.

Objetivo específico 2.	Crear y desarrollar un plan de prevención y actuación frente a la violencia de género y sexual en el municipio de Orcera.
Acción	Difusión e información a los profesionales encargados de publicar en los medios de comunicación pautas sobre como hacerlo con un tratamiento no estereotipado de noticias e imágenes relacionados con violencia de género y agresiones sexuales. Además, resaltar la importancia de incluir aspectos orientados a la prevención.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con la Comisión Técnica de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de cursos informativos a estos profesionales. -Número de publicaciones que han seguido estas indicaciones. -Número de publicaciones orientadas a la prevención de la violencia de género y violencia sexual.





Objetivo específico 3.	Favorecer las condiciones necesarias para facilitar la autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género.
Acción	Curso para el desarrollo personal “Resiliencia artística: resistencia a la violencia de género”
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con la Comisión Técnica de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de personas apuntadas al curso. -Nivel de satisfacción de las participantes. -Número de veces repetido dicho curso.

Objetivo específico 3.	Favorecer las condiciones necesarias para facilitar la autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género.
Acción	Creación de un espacio de reflexión e intercambio de buenas prácticas en materia de violencia de género con expertos en la temática para las mujeres del municipio, tanto víctimas como no.
Persona y/o departamento responsable	Técnico de igualdad junto con la Comisión Técnica de Igualdad.
Recursos	Recursos propios del Ayuntamiento.
Indicador	-Número de personas apuntadas a dicho espacio. -Nivel de satisfacción de las participantes. -Número de veces que se han reunido. -Número de mujeres y hombres asistentes.



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

12. CRONOGRAMA

	2023	2024	2025	2026
Eje 1. Gobernanza y género				
Eje 2. Corresponsabilidad social y participación en igualdad				
Eje 3. Cultura transformacional				
Eje 4. Empleo, emprendimiento y capacitación profesional				
Eje 5. Educación y coeducación				
Eje 6. Juventud e igualdad				
Eje 7. Salud y calidad de vida				
Eje 8. Deporte y medio ambiente				
Eje 9. Prevención violencia de género				

Cód. Validación: 39HMA6NJHZYNECK4C6AAH7ZF
Verificación: <https://orcerd.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 70 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 1. GOBERNANZA Y GÉNERO				
	2023	2024	2025	2026
1. Formar y sensibilizar tanto al personal técnico como político del Ayuntamiento en nociones básicas de igualdad.				
2. Reforzar los principios de igualdad para una gobernanza del municipio en clave de igualdad de género				
3. Fortalecer, afianzar y dar a conocer los recursos municipales para las mujeres.				
4. Cooperar y facilitar la recogida de datos e indicadores para el correcto seguimiento y evaluación del Plan.				

Cód. Validación: 39HM46N1JHZYNECK4C6A4H172F
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 71 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 2. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD				
	2023	2024	2025	2026
1.Potenciar y promover medidas de conciliación familiar, personal y laboral en el municipio de Orcera.				
2. Impulsar la plena participación de la población del municipio tanto hombres como mujeres en igualdad.				
3. Introducir la perspectiva de género en la comunicación y lenguaje, escrito, oral y visual.				

Cód. Validación: 39HM46NjHZYNECK4C6AHH72F
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 72 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 3. CULTURA TRANSFORMACIONAL				
	2023	2024	2025	2026
1. Dar visibilidad y publicidad de las mujeres referentes del municipio en los distintos ámbitos.				
2. Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.				
3. Utilizar el arte y cultura como forma de denuncia de las desigualdades de género y como herramienta para la construcción de una sociedad igualitaria.				

Cód. Validación: 39HM46NjHZYNECK4C6AHH72F
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 73 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 4. EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL				
	2023	2024	2025	2026
1. Apoyar activamente al sector femenino en la búsqueda de empleo y promover la erradicación de las discriminaciones hacia las mismas en este sector.				
2. Sensibilizar e informar a las personas empresarias en materia de igualdad de oportunidades.				
3. Poner en marcha acciones destinadas a promover el acceso de las mujeres a formación e información sobre emprendimiento, así como ayudas para ello.				
4. Realizar actuaciones formativas como herramienta para mejorar las posibilidades de acceso al empleo.				

Cód. Validación: 39HM46NJHZYNECK4C6AHH7ZF
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 74 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 5. EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN				
	2023	2024	2025	2026
1. Sensibilizar y formar a la comunidad educativa en igualdad de oportunidades.				
2. Implicar a las familias en la educación de sus hijos/as desde la perspectiva de género y la corresponsabilidad.				
3. Impulsar y hacer hincapié en la coeducación.				

Cód. Validación: 39HM46NJHZYNECK4C6A-HZ2E
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la Plataforma esPublico Gestiona | Página 75 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 6. JUVENTUD E IGUALDAD				
	2023	2024	2025	2026
1. Fomentar la participación de la juventud en las acciones y actividades desde una igualdad real.				
2. Incorporar la perspectiva de género en la programación de actividades municipales para la juventud.				

Cód. Validación: 39HM46N1HZYNECK4C6AAH72F
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 76 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 7. SALUD Y CALIDAD DE VIDA				
	2023	2024	2025	2026
1. Promover campañas informativas con perspectiva de género para la promoción de hábitos saludables en las mujeres.				
2. Realizar campañas sobre salud sexual y reproductiva, así como, afectivo-sexual.				
3. Impulsar actuaciones para dar a conocer las enfermedades que afectan a las mujeres de manera específica, así como estrategias para su control y prevención.				

Cód. Validación: 39HM46N1HZYNECK4C6AAHH72F
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 77 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 8. DEPORTE Y MEDIO AMBIENTE				
	2023	2024	2025	2026
1. Promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.				
2. Introducir la perspectiva de género en las actuaciones y programas medioambientales.				

Cód. Validación: 39HM46NjHZYNECK4C6AAH72F
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 78 de 81





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2023-2026

EJE 9. PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO				
	2023	2024	2025	2026
1. Sensibilizar e implementar acciones formativas e informativas sobre la violencia de género, tanto a la ciudadanía como a los profesionales de los ámbitos educativos, políticos, salud, seguridad...				
2. Crear y desarrollar un plan de prevención y actuación frente a la violencia de género y sexual en el municipio de Orcera.				
3. Favorecer las condiciones necesarias para facilitar la autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género.				

Cód. Validación: 39HM46NjHZYNECK4C6AH72F
Verificación: <https://orcera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 79 de 81





13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Seguimiento

→ Comisión Técnica de Igualdad

La Comisión Técnica de Igualdad fue creada con el anterior Plan de Igualdad, por la Junta de Gobierno y estaba formada por representantes del personal técnico y político de cada área municipal. La función del mismo era elaborar el plan anual y organizar y coordinar algunas acciones planteadas y la evaluación del Plan.

El seguimiento se hará en las reuniones 1 vez al año, que permitirá comprobar si se están consiguiendo los objetivos propuestos para cada actuación o si es necesario modificar algún aspecto. También se conocerá el proceso de desarrollo con la finalidad de introducir nuevas medidas o corregir las desviaciones. La información recogida en el seguimiento se plasmará en informes anuales que harán referencia a la situación actual y la evolución que se está experimentando con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan.

Con la entrada en vigencia de este nuevo Plan de Igualdad que tiene una duración de 4 años, se renovará dicha Comisión.

Será esta Comisión la encargada de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas junto con el/la Técnico de Juventud.

Las **funciones** de esta Comisión serán las siguientes:

-Reunirse una vez al año y cuando se considere necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de algunas de las partes.

-Recoger sugerencias y quejas en caso de producirse, para analizarlas y ponerles solución.

Cuando realicen el seguimiento y evaluación deberán medir como mínimo:

-El grado de conocimiento de las medidas y acciones implementadas permitiéndonos evaluar la calidad de la comunicación, ya sea de los contenidos como de los canales informativos utilizados.

-La utilización de las medidas y acciones implantadas que permite evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades del municipio y en caso de no haberse puesto en marcha, detectar el motivo de ello.





-La satisfacción con las medidas y acciones implantadas para conocer si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta adecuada para las necesidades de la población del municipio de Orcera.

→Comisión General de Igualdad

En esta Comisión están presentes los agentes sociales y se reunirán dos veces al año. Se renovará la antigua cuando entre en vigor este nuevo Plan.

Evaluación

Es un proceso fundamental en todo Plan ya que permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos y acciones propuestas, así como, su impacto.

Para facilitar el proceso evaluador se ha elaborado un conjunto de indicadores para cada una de las actuaciones planteadas que nos facilitaran medir el cumplimiento de la acción y el grado de impacto en la realidad que interviene.

Cuando finalice cada una de las acciones o al final de cada año si las mismas tienen carácter continuo, se realizará una evaluación para ver su grado de cumplimiento.

La evaluación del Plan se realizará de manera específica y más detalladamente en el segundo y cuarto año de vigencia. Para ello se contará para recoger y analizar la información con fichas, actas de seguimiento y cualquier otra documentación que la Comisión Técnica de Igualdad considere necesaria.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Orcera, a.