

III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD 2017-2020



AYUNTAMIENTO
DE **CATRAL**



Proyecto sujeto a financiación de la Excma. Diputación de Alicante:

Por Decreto de la Sr. Diputada de Familia y Ciudadanía, núm. 10410, de fecha 17 de julio de 2017 se ha otorgado a este Ayuntamiento de Catral una subvención conforme a las Bases reguladoras de la convocatoria para la elaboración y evaluación de planes de igualdad de género, anualidad 2017 publicada en el BOP nº 72 de fecha 12 de abril de 2017.

Destino: III Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres de Catral 2017-2021.

Documento impulsado por:

Concejalía de Igualdad Ayuntamiento de Catral

.

Coordinado por:

OPORTUNITY CONSULTING



AYUNTAMIENTO
DE **CATRAL**

Índice

I. MARCO CONCEPTUAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.	5
1.1. Evolución histórica.	5
1.2. El papel de la administración pública local	5
II. MARCO NORMATIVO	8
2.1.Ámbito Internacional	8
2.2.Ámbito Comunitario.....	9
2.3.Ámbito Estatal.....	11
2.4.Ámbito Autonómico y Local	14
III. PLANIFICACION Y FASES DEL III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AYUNTAMIENTO DE CATRAL (III PIO CATRAL 2017-2020)	17
Contenidos del Plan.....	17
a. Definición, objetivos y estructura.	17
b. Ámbito de aplicación.....	17
c. Partes Suscriptoras.....	17
d. Vigencia	18
e. Medios y recursos para su puesta en marcha.....	18
f. E. Sistema de seguimiento y evaluación	18
g. Plan de comunicación	19
h. Estructura del Plan	19
FASE 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD: Desde 2008 a 2017	20
FASE 2: DIAGNOSTICO: Septiembre 2016	21
A. Análisis de la situación externa. Población.....	21
1. Demografía.....	22
2. Movimiento Migratorio.....	23
3. Estado Civil. Fecundidad y Natalidad	23
4. Mortalidad.....	24
5. Trabajo	24
6. Educación	25
7. Familia y Conciliación Familiar, personal y Laboral.....	27

8. Violencia	28
9. Tejido asociativo.....	28
B. Análisis de la situación interna. Plantilla.....	30
10. Personal del organismo.....	30
11. Comunicación Externa.....	32
12. Acciones para la igualdad.....	33
C. Conclusiones, recomendaciones. Análisis DAFO.....	35
FASE 3: DECISIONES ESTRATÉGICAS.....	40
a) Proceso de elaboración y naturaleza	40
b) Comisión de Igualdad: 2017	48
FASE 4: PLAN DE TRABAJO: 2017-2020.....	50
c) Gestión Operativa	52
d) Evaluación.....	53
ANEXOS	55
Anexo I Ficha Municipio IVE	56
Anexo II. Modelo de Presupuesto Participativo: Catral	57
Anexo III. Organigrama de la Plantilla	58
Anexo IV. Modelo Ficha de Medida	59
Anexo V. Modelo Ficha Seguimiento	60

“La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz.”

Plataforma de Acción de Pekín, emanada de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer

I. MARCO CONCEPTUAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

1.1. Evolución histórica.

Las políticas públicas de igualdad de género surgen para dar respuesta a las demandas y necesidades de las mujeres y tienen como finalidad erradicar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida social, política, económica y cultural.

Su incorporación en la agenda pública ha sido fundamental para llegar a la situación en la que nos encontramos hoy, gracias a las reivindicaciones feministas y al movimiento de mujeres que se ha dado a lo largo de nuestra historia; desde la *"Vindicación de los Derechos de las Mujeres"* de Mary Wollstonecraft, alegato contra la exclusión de las mujeres del ámbito de los derechos y bienes (1792), pasando por la *"Declaración de Séneca Falls"* donde se plasma las exigencias para alcanzar la ciudadanía civil para las mujeres y los principios que deben modificar las costumbres y la moral (1848), el sufragismo movimiento de agitación Internacional reivindicando el derecho al voto y los derechos educativos hasta el *sistema de cuotas y la paridad por medio de la discriminación positiva* reclamado en los años 80 y 90 como medida de visibilización de las mujeres, entre otras muchas.

1.2. El papel de la administración pública local

Los gobiernos locales, dentro de sus competencias, por cercanía a la ciudadanía y conocimiento de su realidad sociocultural deben desarrollar e impulsar las políticas de igualdad. Partiendo de la premisa, que es un mandato constitucional el que los poderes públicos pongan en marcha las actuaciones necesarias para facilitar visibilizar aquellos obstáculos que dificultan que la igualdad de oportunidades sea una realidad en nuestro país.

La administración local es la entidad más cercana a las necesidades, intereses e inquietudes de la ciudadanía. De ahí que esta institución sea el contexto propicio para corregir las discriminaciones que soportan las mujeres. Tal y como reconoce la Carta Europea de Autonomía Local¹.

Aunque es cierto que en nuestro país se ha conseguido la igualdad formal, por su amplio desarrollo normativo y así lo proclama en su artículo 14 de nuestra Constitución. No obstante, no siempre es suficiente con cambiar la ley para que cambie la realidad, las estructuras, los estereotipos y valores sociales. Para que el derecho a la igualdad sea una realidad, es preciso tratar de manera desigual a quien parte de una situación de discriminación secular como es el caso de las mujeres.

"La consecución del objetivo igualatorio entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un "derecho desigual igualatorio", es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer" Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992².

En este sentido, las iniciativas en esta materia de la Comunidad Internacional han alentado a las administraciones locales, a ser pioneras en impulsar y crear acciones y servicios de atención a las mujeres.

Actualmente, el papel de los gobiernos locales es cada vez más relevante dado su compromiso en alza con la igualdad. Amparado por el amplio marco normativo e institucional y un movimiento asociativo de mujeres en crecimiento más participativo, las administraciones locales asumen un futuro más allá de lo asistencial y la sensibilización, se presentan como motores de cambio social partiendo de su propia estructura interna.

¹ Artículo 4.3 de la Carta Europea de Autonomía Local

² **Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad.** Federación Española de Municipios y Provincias Área de Igualdad

1.3. Los Planes de Igualdad

Según el artículo 46, de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del 22 de Marzo del 2007, Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas 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.
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo

En definitiva un Plan de Igualdad de Oportunidades responde al compromiso por parte de la entidad que lo desarrolla y que lo implanta, con la igualdad efectiva de mujeres y hombres³.

³ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado

II. MARCO NORMATIVO

2.1.Ámbito Internacional

NACIONES UNIDAS (ONU)

En 1945 con la Carta de las Naciones Unidas se dio inicio a la normativa sobre igualdad de oportunidades.

En los artículos 55 y 56 de la Carta de la ONU se recoge la obligación, para todos los Estados miembros, de promover "el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales" y de tomar "medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización"

Desde entonces ha habido múltiples: Cumbres internacionales, Declaraciones Universales, Conferencias Mundiales, Convenciones, Asambleas de los diferentes Consejos de la ONU, Resoluciones... en pro de la Igualdad de Oportunidades

Destacar que en 1979, la Asamblea General aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, denominada "la carta de los derechos humanos de la mujer", CEDAW que actualmente vincula jurídicamente a 187 Estados, entre ellos España.

CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LAS MUJERES.

Naciones Unidas ha desarrollado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero en este proceso destacan, la celebración de las Conferencias Mundiales de las Mujeres.

La más importante es en 1995, IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LAS MUJERES EN BEIJING, en que se aprobó la Declaración de Beijing y la puesta en marcha de una Plataforma de Acción.

Se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las Políticas de Igualdad centradas en las mujeres, hacia políticas que integren la perspectiva de género. Por tanto, es necesario analizar la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas.

EL CONSEJO DE EUROPA.

Este Consejo adopta en 1996 la Carta Social Europea, que prohíbe discriminación por razón de sexo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TREBAJO (OIT)⁴

La OIT considera la igualdad como un derecho humano fundamental para lograr el objetivo mundial que todas las personas puedan acceder a un trabajo decente.

2.2.Ámbito Comunitario

Tratado de Ámsterdam. Año 1997

Establece el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades como una de las directrices básicas de la política de la UE. El Consejo se compromete a adoptar todo tipo de medidas contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Se refuerza el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Tratado de Niza. Año 2001

Reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

En su artículo 23 garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, trabajo, remuneración, etc. Y permite la adopción de medidas favorables al sexo menos representado.

⁴ Fuente: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm> extraído noviembre 2016

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)

Prohíbe también en su artículo 157 la discriminación por razón de sexo en materia de remuneración para un mismo trabajo.

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. La Estrategia Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta

2.3.Ámbito Estatal

Constitución Española

Propugna en su artículo 1.1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En su artículo 14 establece expresamente la prohibición de discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 exhorta a los poderes públicos a promover las condiciones para la igualdad.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ya en la exposición de motivos define el carácter de la misma "La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado... es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales" e insta a que los poderes públicos no sean ajenos a ella.

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

Esta Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrolla el mandato constitucional. Su artículo 5 establece la igualdad de oportunidades* en el acceso a la formación y ocupación y en el artículo 6 define y establece la discriminación directa e indirecta. Prohíbe en su art. 2 ambas formas de discriminación⁵.

El art. 46 de esta Ley define el alcance y contenidos de los planes de igualdad para empresas.

El art. 51 establece los criterios que deben de seguir las Administraciones públicas para garantizar la igualdad en el acceso a la función pública.

El art. 43 fomenta la igualdad en el plano de la negociación colectiva, fomentando el establecimiento de medidas de acción positiva que garanticen el acceso de las mujeres al empleo.

⁵ Referidas a las directivas 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo y la Directiva 76/207/CEE y la 2004/113/CE relacionadas con el acceso a la ocupación, la formación, promoción profesional, condiciones de trabajo y acceso a bienes, servicios y su suministro.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. En cuanto al Contenido del contrato de trabajo se determina en el Artículo 17. La no discriminación en las relaciones laborales. Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Artículo 85. Contenido. 1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la

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

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

2.4.Ámbito Autonómico y Local

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres⁶

Pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

En su artículo 46 establece el fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual.

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

El Decreto 133/2007, del Consell, que regula las condiciones y requisitos para el visado de los Planes De Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana.

⁶ LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES LEY 10/2010

Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana⁷

Aplicación de las normas en materia de igualdad y la perspectiva de género a la gestión de la organización. Así el artículo 2. C) establece como principios informadores de dicha ordenación y gestión la igualdad de trato entre hombres y mujeres. El art. 51.i) habla de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Planes de igualdad (DA 11)

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en su artículo 27.3, apartado c), establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

⁷ LEY 10/2010, DE 9 DE JULIO, DE LA GENERALITAT, DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

Siguiendo las recomendaciones de la [Guia de Càusules de Responsabilitat Social](#)⁸

Durante la maquetación de este PMIO, en septiembre de 2017, la Vicepresidencia i Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, en el marco de la Convenció sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Convenio de Estambul, especialmente contra la trata de mujer y criaturas con fines de explotación sexual y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, junto a representantes de los partidos políticos, Agentes económicos y Sociales, Universidades, Entidades Feministas, Colectivos de Mujeres Supervivientes, Tercer Sector, Medios de Comunicación, Cuerpos de Seguridad, Administración de Justicia y resto de administraciones públicas Valencianas, firman el **"Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista"**.

Pacto que habremos de estudiar e incluir como documento de trabajo para la futura Comisión de Igualdad, de este III PMIO.

⁸ Extraída en noviembre de 2016 <http://www.transparencia.gva.es/documents>

III. PLANIFICACION Y FASES DEL III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AYUNTAMIENTO DE CATRAL (III PIO CATRAL 2017-2020)

Contenidos del Plan

a. Definición, objetivos y estructura.

Desde el Ayuntamiento se entiende el III Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Catral (III PMIO Catral) como un plan estratégico: manifiesto, temporal y cuantitativo. Es cuantitativo porque indica los objetivos de la corporación. Es manifiesto porque especifica unas políticas y unas líneas de actuación estratégicas para conseguir esos objetivos. Finalmente, es temporal porque establece unos intervalos de tiempo, concretos y explícitos, que pretendemos sean: viables y realistas, adaptados a la organización, objetivables y consecuentes con los resultados del diagnóstico.

b. Ámbito de aplicación.

El Plan en su conjunto pretendemos sea participativo (que incluya a toda la plantilla y a toda la ciudadanía), didáctico y flexible a los cambios que se vayan produciendo.

Las acciones que se recogen en este Plan de Igualdad tienen como destinatarias y por tanto serán beneficiarias, toda la ciudadanía de Catral a quienes y para quienes se presta servicio.

c. Partes Suscriptoras

El Ayuntamiento de Catral, como parte impulsora, creará una Comisión de Igualdad (CI), un equipo técnico, político y ciudadano cuyo principal cometido será aprobar y coordinar la implantación del Plan Municipal de Igualdad.

Hace unos años, el gobierno municipal decidió apostar por una estrategia que garantizase la igualdad completa entre hombres y mujeres, de manera que se

favoreciese la igualdad de oportunidades, a nivel general, un proyecto ambicioso que abarcaba todo el ámbito de Catral como ciudad.

En estos momentos la puesta en marcha de ese proyecto se encuentra aún muy en ciernes.

d. Vigencia

Se determina tenga una vigencia de 4 años. Comenzará una vez aprobado, y finalizará el 31 de diciembre de 2020. Estableciendo revisiones anuales estratégicas.

e. Medios y recursos para su puesta en marcha

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, de la asignación de los recursos necesarios, garantizando la puesta en marcha de las medidas en él articuladas.

El Ayuntamiento de Catral se compromete a poner, a disposición del Plan de Igualdad, los medios suficientes para su efectiva aplicación facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo. No obstante, la organización puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación para este concepto.

f. E. Sistema de seguimiento y evaluación

Con el objetivo de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, se constituye una Comisión de Igualdad (CI) que será la encargada de velar por el cumplimiento de los compromisos alcanzados en el presente documento.

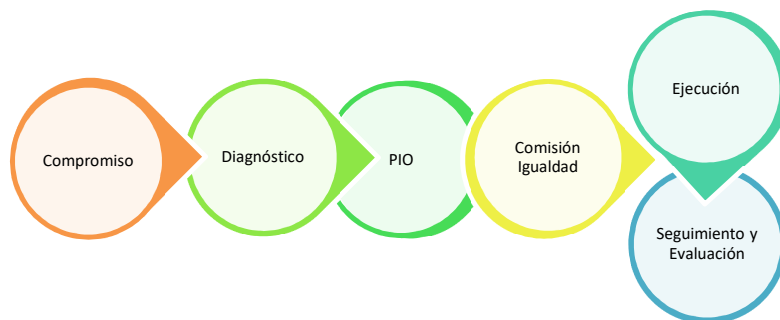
Así mismo la CI será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad a través de reuniones periódicas- en los términos que se establezcan en sus bases-, y a quien se podrá invitar a personas expertas en los temas que se tengan que debatir. Dichas reuniones tendrán como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas.

g. Plan de comunicación

El **Ayuntamiento** consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de igualdad y sus medidas lo dará a conocer, tanto al personal como a proveedores y resto de la sociedad, en los medios y soportes que considere adecuados.

h. Estructura del Plan

Para la mejor consecución de los objetivos propuestos, determinamos un modelo de implantación por fases:





FASE 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD: Desde 2008 a 2017

Esta primera fase incluye desde que el Ayuntamiento adquirió el compromiso de trabajar para que igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, mediante el **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES DE CATRAL (2008-2011)** aprobado por la junta de gobierno del 12 de Mayo del 2008, con el "objetivo de integrar a las Mujeres en el Mercado laborales, mejorando la calidad de vida de las mujeres y Potenciando la Participación Social y Política de las Mujeres" y concebido como un documento de trabajo.

Continúa con la realización del **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES DE CATRAL (2013-2016)** estructurado en nueve áreas de trabajo, con actuaciones concretas dirigidas a paliar las desigualdades existentes en cada una de ellas. "Con la participación de todas las concejalías de Equipo de Gobierno de esos momentos en la elaboración, mostrando su compromiso con la puesta en marcha y seguimiento del mismo". Poniéndose al frente la Concejalía de Igualdad como supervisora junto a una Comisión Transversal Técnica de Igualdad, que haría el seguimiento y evaluación.

De cara a medir la evolución, en septiembre de 2016, próximo a la finalización del período de vigencia del II PMIO, y acogándose a una ayuda al efecto que la Diputación de Alicante pone al alcance de los Ayuntamientos; se encarga la realización de un **"DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DEL ESTADO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CATRAL"** con el objetivo de analizar cuál es la realidad y qué desigualdades existen entre mujeres y hombres en la población.

En esta misma línea, de seguir profundizando, y aprovechando la oportunidad que la Diputación de Alicante presenta a los Ayuntamientos, Catral decide acogerse a la **"CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS Y ENTIDADES DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO (E.A.T.I.M.) DE LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA LA ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO, ANUALIDAD 2017"** de donde surge el presente Plan.

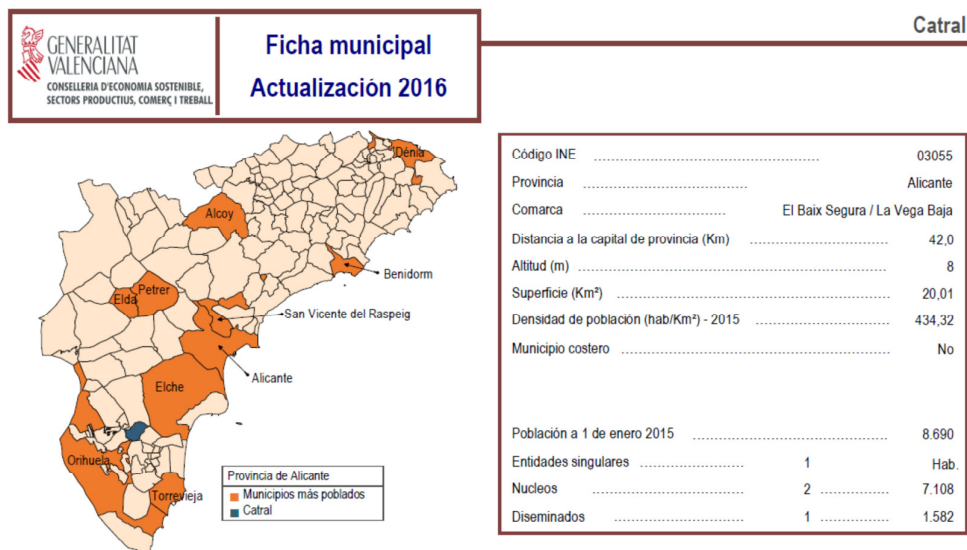
Diagnóstico

FASE 2: DIAGNOSTICO: Septiembre 2016⁹

A. Análisis de la situación externa. Población

El presente diagnóstico se realizó en Catral durante el mes de Septiembre de 2016. La metodología desarrollada en el diagnóstico combinó herramientas de carácter cuantitativo y cualitativo.

Entendiendo que en cualquier análisis o intervención social es clave la participación de las personas relacionadas con el ámbito analizado, utilizamos el documento de trabajo perteneciente al "Modelo de presupuestos participativos: Catral" puesto en marcha en octubre de 2015. Sabemos que el carácter participativo de un presupuesto no tiene por qué implicar una mejor aplicación de la perspectiva de género, pero queremos hacer mención a ello al ser un fantástico momento para incluirla.



Datos IVE

⁹ Anexo I. Ficha Municipal. IVE

El Ayuntamiento de Catral se encuentra entre los municipios que institucionaliza y gestiona con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades, de más de 5.000 habitantes.

1. Demografía

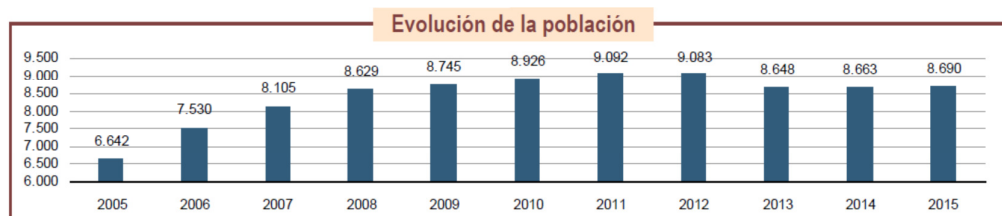
Catral es un municipio de la Comunidad Valenciana. Situado en el sur de la provincia de Alicante, en la comarca de la Vega Baja del Segura. Cuenta en la actualidad con 9.048 habitantes (4.561 varones y 4.487 mujeres) (INE 2016) un 0.82% masculinizada en todos los tramos de edad hasta los 60 años en que se feminiza, al igual que el resto de la geografía española.

Catral ha presentado un importante crecimiento demográfico desde los años 90. Según los datos censales de 2013, el municipio contaba con 8.648 habitantes, de los cuales 2.537 eran extranjeros, siendo éstos últimos mayoritariamente europeos y con una gran representación proveniente del Reino Unido. En base a ello la localidad fue declarada en 2014 como "Municipio Turístico de la Comunidad Valenciana".



Si comparamos los datos de Catral con los de la provincia de Alicante concluimos que ocupa el puesto 41 de los 141 municipios que hay en la provincia y representa un 0,4562 % de la población total de ésta.

A nivel nacional, Catral ocupa el puesto 826 de los 8.116 municipios que hay en España y representa un 0,0188 % de la población total del país.



Datos IVE

2. Movimiento Migratorio

Hay que destacar el notable incremento demográfico municipal experimentado por Catral en los últimos años, donde de 5.012 habitantes empadronados en el año 2000, se ha pasado en 2012, a registrarse 9.083 habitantes, aumento sustancial que se tradujo en un notable crecimiento de la población en edad escolar o la masculinización de los escalones de 30 a 45 años. Debido a la presencia de hombres nacidos en el extranjero que llegaron al municipio a finales de los noventa y principios del 2000 atraídos por las posibilidades económicas que existían en el contexto del estado español en dicho espacio temporal, este aumento de población masculina acentuó la masculinización natural en estos escalones de la pirámide población.

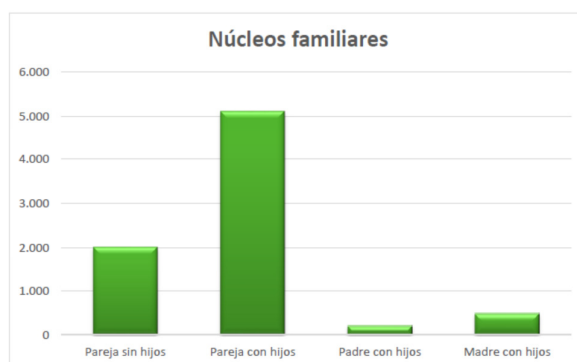
3. Estado Civil. Fecundidad y Natalidad

Sin datos respecto al estado civil, pero si en cuanto al **índice de maternidad** se encuentra ligeramente por encima del resto de la Comunitat Valenciana, por lo que también el indicador de **dependencia para <16 años**. Esto es algo que permite mantener la **renovación de la población activa** en el 102,2% que es un buen dato para el desarrollo laboral de la población.

Aun así el índice de crecimiento vegetativo está decreciendo como en el resto de España.

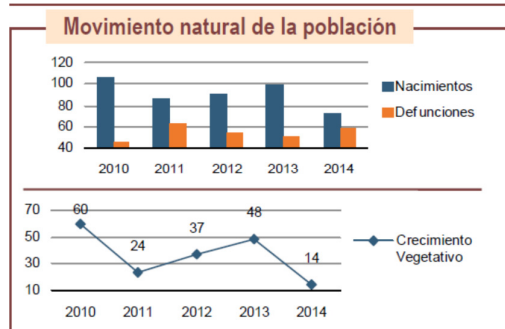
Respecto a **Núcleos familiares** Catral sigue un patrón típico de sociedad del sur de Europa en lo que respecta al número de hijas/os por mujer, donde el número de 2 es el más repetido, esto refleja especialmente a las mujeres que tuvieron sus hijos en los años 80 y finales de los 70 donde el patrón típico era de 2 hijos. No obstante, se está observando un aumento de las mujeres con un hijo o ninguno, las cuales representan a las mujeres que ha tenido su edad de reproductiva en los años 90 y 2000. La independencia de la mujer también ha influido en su libertad a la hora de tener descendencia, hecho que ha reducido la natalidad especialmente por las dificultades que han tenido en la conciliación laboral-familiar.

Extraído Diagnóstico Igualdad Catral



4. Mortalidad

Algo para analizar el indicador de **longevidad** que se encuentra en 7,4 puntos por debajo del de la Comunitat Valenciana. Habría que ver el resto de indicadores de **Salud y de Calidad de Vida** en la población. Ya que además el **grado de dependencia para >64 años** es ligeramente superior a la media de la Comunitat. Y

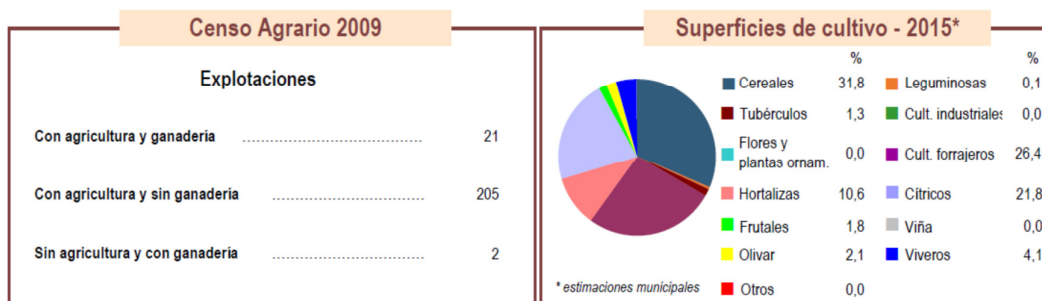


es sabido que la carga de dependientes recae en manos de las mujeres. Todo ello evidencia una estructura de la población envejecida que se ha consolidado a lo largo de las últimas décadas y que afecta especialmente a las mujeres. Este proceso también se da a nivel de la C. Valenciana y España, siendo los desencadenantes

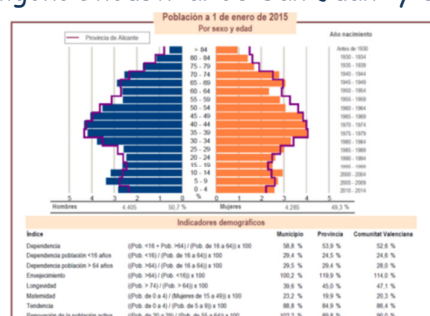
principales el descenso de la mortalidad y la fecundidad.

5. Trabajo

La agricultura, cítricos, alcachofas, frutales, hortalizas, cereales y olivos, producen gran parte de la riqueza; un poco de ganadería bovina y ovina. Anteriormente en las tierras se cultivaba principalmente trigo, alfalfa, maíz, algodón, lino, higueras.



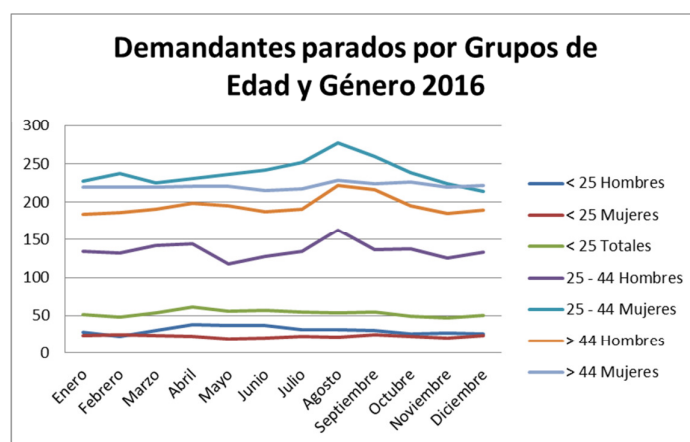
Catral cuenta con dos polígonos industriales: "Polígono Industrial de San Juan" y el "Polígono Industrial de Poniente". La industria principal se centra en los campos del mueble, textil, construcción, alimentación y piel. Siendo muy importante para la localidad el sector de la hostelería, creciente en los últimos años. El turismo y los servicios se confortan como la gran alternativa al entramado económico de Catral.



La toma en valor de la huerta catralense es un aspecto esencial que conforta una más que apreciable y sugerentes ofertas turísticas.



Por lo que respecta al paro observamos que es mayor para las mujeres a partir de los 25 años.



Datos aportados por el Ayto. a partir de oficina Servef

Es de señalar que de los datos aportados por el Ayuntamiento la mayoría de ellos se encuentran sin desagregar en base al sexo, y cuando lo hacen está mal rotulado, no es género sino sexo lo que debería aparecer. Y cuando desagregan los datos por sexo no se cruzan con ninguna otra variable, como lugar de procedencia, etc. Perdiendo con ello parte de la información.

6. Educación

RESUMEN POR TITULACIÓN				
Titulación	Varones	Mujeres	Total	%
46 Arquitecto e Ingeniero Técnico	40	12	52	21,8
37 Bachiller Elemental. Graduado Escolar ESO completa. Primaria completa ESO	1160	1199	2359	98,1
42 Bachiller Superior BUP Bachiller LOGSE	281	271	552	23,2
43 BACHILLER, FORMACIÓN PROFESIONAL DE SEGUNDO GRADO O TÍTULOS EQUIVALENTES O SUPERIORES	117	189	306	12,8
39 Licenciado	0	1	1	0,0
44 Diplomados en Escuelas Universitarias (Empresariales, Profesorado de ESO, IES y similares)	81	154	235	9,8
45 Graduado y Graduado de postgrado o especialización para Licenciados, Master universitario	22	21	43	1,8
22 Estudios Primarios incompletos. Cinco cursos de ESO o equivalente o Certificado de Escolaridad o equivalente	228	189	417	17,5
32 Formación Profesional de Primer Grado. Formación profesional de Grado Medio. Oficina Industrial	151	189	340	14,3
47 Formación Profesional de Segundo Grado. Formación profesional de Grado Superior. Oficina Industrial	109	171	280	11,8
38 GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE	240	229	469	19,7
48 Licenciado Universitario. Arquitecto e Ingeniero Superior. Grado universitario	168	151	319	13,5
3 No aplicable por ser menor de 16 años	312	446	758	32,4
10 NO SABE LEER NI ESCRIBIR	77	72	149	6,3
11 No sabe leer ni escribir	265	227	492	21,0
49 Otros (Instituto médico/Quiliter de Chica, Secretariado, Programador de informática, Auxiliar de vuelo, Diplomados en Artes y Oficios, etc.)	5	7	12	0,5
37 Sin Estudios	248	267	515	22,1
36 TITULACIÓN INTERIOR A GRADUADO ESCOLAR	718	889	1607	68,1
Total	4881	4487	9368	100,0

Respecto al **grado formativo** de la población, desagregado por sexo, el resultado es el mismo que en el resto del territorio nacional. A más nivel formativo, mayor grado de feminización pero también más paro.

Aunque los municipios tienen legal y presupuestariamente escasas competencias en materia educativa, sin embargo están implicados en garantizar a su ciudadanía una educación de calidad. Fruto de este esfuerzo se conforma la situación actual de los diferentes centros de enseñanza gestionados por la Concejalía de Educación:

- El **Colegio Público Azorín** tiene oferta educativa desde Infantil (3,4 y 5 años) hasta primaria. Actualmente el colegio tiene alumnos/as 935 y 63 profesores/as. El Director del centro es D. Antonio Ferrandez Lacal. El Colegio cuenta con servicio de comedor para 150 comensales. El AMPA tiene la sede en el Colegio Azorín y su presidente es Antonio Escarabajal. Observamos que las dos direcciones se encuentran en manos de varones.
- El **Instituto Educación Secundaria de Catral** actualmente tiene 497 alumnos/as y 53 profesores/as. En el centro se imparten diferentes enseñanzas: ESO y Bachillerato. La Directora es Beatriz Vázquez Hernando y la Orientadora es María Bellón Gonzalez (ambas mujeres, sin datos respecto a la constitución del AMPA).
- La **Escuela Infantil "Ángel de la Guarda"** actualmente tiene matriculados a 66 alumnos/as y tiene 7 profesoras. La Directora es Lucia Roca Leal. Cuenta con servicio de comedor. Y dos Escuelas infantiles más "**Chiquitines!** Y "**El Camino**" de titularidad privada.
- Una **Escuela de adultos E.P.A** de titularidad municipal, donde se desarrollan programas de cualificación (mecánica y administración) y formativos de inserción, conjuntamente con el SERVEF. Sin datos respecto a la población sobre la que se ha actuado.
- Dos **Conservatorios** titularidad pública y gestión privada, uno de **Danza** y otro de **Música**; y otro **Conservatorio privado "Educando Música"** enfocado al público infantil y juvenil.

Desde el curso 2008-2009 se inició bajo la coordinación de la Concejalía de Educación y de Deporte un ambicioso programa de actividades extraescolares con en horario de tarde, algunas de ellas dirigidas desde lo público como: **gimnasia para la tercera edad, taller de memoria y taller de teatro**, y otras muchas de naturaleza privada todas ellas dan servicio a la población que lo requiere distribuidos en 2 centros privados (academia de baile y gimnasio), 1 público de gestión privada (Conservatorio) y 5 municipales (Biblioteca, Casa de la Cultura, Catral Joven, Polideportivo y Campo de futbol dando ofertando actividades en:

- 17 de actividades físicas
- 2 de baile
- 4 de otras actividades lúdicas/recreativas

Se tienen sólo algunos datos desagregados de usuarios y usuarias, como el **Club Atlético de Catral** 100% masculino, el **Club Voleibol de Catral** 100% femenino, el **Club Taekwondo de Catral** feminizado en un 51% y el **Club de Atletismo de Catral** masculinizado en un 72%. No se disponen de datos sobre dirección de los mismos, entrenadores/as, etc.

Dentro de la programación cultural, destacamos la proyección "Sufragistas" como de fomento de la igualdad. No tenemos datos respecto a personas usuarias a los actos culturales.

Empresas activas - 2016		
		<i>* excepto sector primario</i>
Industria	65
Construcción	62
Servicios	419
Total	546

Cruzando la estadística de empresas activas aportada por el IVE con la de Comercios de la Localidad aportada por el Ayuntamiento, observamos que de las 419 empresas de servicios de la localidad aportadas por el IVE, el Ayuntamiento solo nos facilita datos de **113 comercios** distribuidos el **47% propiedad de mujeres**, **33% propiedad de varones** y el **10% pertenecen a otro tipo de razón social**, del resto de servicios no tenemos datos desagregados.

7. Familia y Conciliación Familiar, personal y Laboral

En estos momentos es necesario trabajar por una conciliación laboral-familiar real que favorezca una independencia fuerte de la mujer con respecto a los modelos productivos y que el hecho de tener descendencia no influya en la pérdida del trabajo o desarrollo profesional. Estos datos nos muestran que las mujeres son las encargadas del cuidado de los hijos cuando ocurren procesos de separación o divorcio. Este hecho debe ser tenido en cuenta en la planificación social de un municipio, ya que puede repercutir en la calidad de vida de los hijos/as al tener menores posibilidades económicas que aquellos hijos o hijas que viven en núcleos familiares de parejas. Los ingresos de pareja habitualmente son superiores a los núcleos monoparentales. Estos hechos deben ser corregidos con la visibilización social de estos hogares monoparentales, que habitualmente han sido estigmatizados y a pesar de los avances vividos en la sociedad continúan teniendo dificultades de desarrollo económico y social.

8. Violencia

No existen datos respecto a la incidencia de violencia de género en la población, y solo hemos encontrado las I Jornadas contra la violencia de género. Somos conocedoras de que se han realizado cursos en los centros educativos como prevención de violencia de género, aunque no hay constancia de datos al respecto,

JUSTIFICACIÓN

- En esta fase el abusador usa mecanismos de defensa como culpar a los demás o minimizar la violencia.
- Los mecanismos de defensa se utilizan para quitar la culpa del abusador y hacerlo(a) sentir mejor. El abusador define el abuso e interpreta las cosas "como realmente son". La pareja abusada empieza a creer esta interpretación.

SIMULACIÓN DE LA REALIDAD

- Cuando se ha establecido el paso de justificación, ambos miembros de la pareja intentan continuar con la relación normalmente fingiendo que todo está bien. Sin embargo, el ciclo de abuso continuará si no se le pone remedio.

¿QUÉ HACER?

Si estas Inmensa(o) en una relación de violencia lo primero que tienes que hacer es plantearte romper con ella/el. La violencia se agudiza con el tiempo. Hay que buscar ayuda especializada si no se sabe cómo afrontarla. Si has sufrido una agresión física o psicológica o corres riesgo de sufrirla, no dudes en llamar al 112 en el que existe un servicio de atención a la mujer, donde sabrán atenderte.

Si tienes o crees que puedes tener lesiones físicas, psíquicas o sexuales, acude al hospital o centro de salud más cercano. No te duches, no modifiques tu aspecto, ni te cambies de ropa hasta después del reconocimiento médico y de la interposición de la denuncia. Allí te harán un parte médico y te darán una copia. No permitas que te acompañe tu pareja porque intentará impedir que cuentes lo ocurrido. Si te acompaña un familiar o alguna persona de tu confianza mejor.

El siguiente paso es ir a la policía, guardia civil para poner la denuncia. Aporta el parte médico. Si quieres que te atienda una mujer policía, solicítalo. La denuncia debe ser lo más detallada posible. no ocultes ni omittas detalles porque pueden ser imprescindibles. El siguiente paso es buscar orientación en los servicios especializados de atención de las víctimas de violencia.

I Jornada
contra la
violencia
de género
en Catral.



016 A LA PRIMERA SEÑAL, LLAMA.
**es gratuito y no sale en la factura*

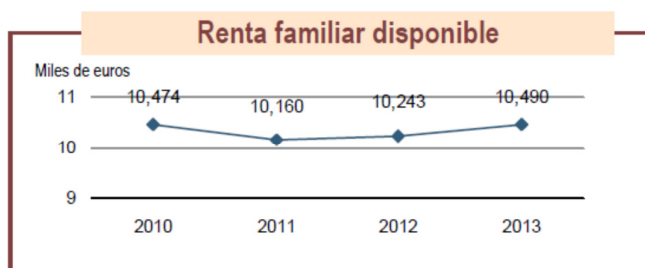
9. Tejido asociativo

Por lo que respecta al tejido asociativo de manera mayoritaria son asociaciones de ámbito social, en segundo lugar las culturales. No se nos han facilitado datos desagregados por sexos de las personas afiliadas, tampoco de la composición de sus Juntas Directivas; pero basándonos en las estadísticas del colectivo asociativo español, sabemos que aquellas asociaciones de ámbito social y/o cultural, de manera mayoritaria las asociadas son mujeres.



Datos aportados Ayuntamiento. Elaboración propia

Tenemos constancia de la aprobación del **"Modelo de Presupuestos Participativos Catral"**¹⁰. En dicho documento se menciona haber realizado 2 talleres participativos en torno a la propia dinámica a seguir de los talleres y recogiendo las impresiones positivas de la ciudadanía al respecto. No nos constan datos cuantitativos de participación.



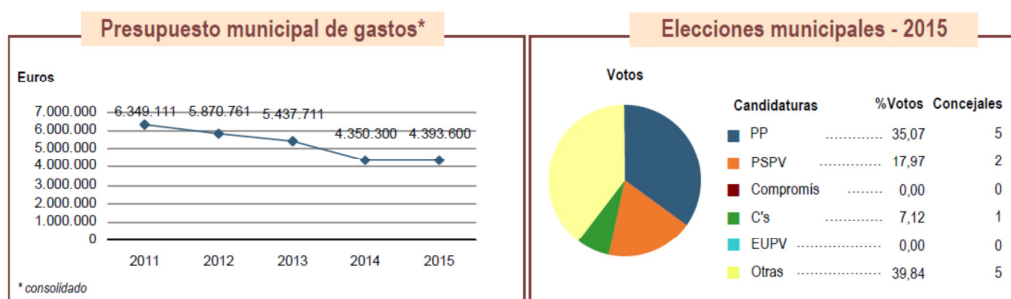
Uno de los grandes indicadores sociales a tener muy en cuenta para la definición de cualquier Plan Municipal es la renta disponible de la población. En este caso se encuentra muy

por debajo de la renta media de la Comunitat Valenciana, y también de la media nacional.



Otro de los grandes indicadores a tener en cuenta para presupuestar todo Plan es el presupuesto que se maneja.

¹⁰ Anexo II. Modelo de Presupuestos Participativos



Dos indicadores que no podremos obviar si pretendemos darle solidez y viabilidad a este presente Plan Municipal de Igualdad que no solo afecta a la propia población sobre la que se actúa sino también a trabajadores y trabajadoras de la corporación. Aunque este sea un Plan Municipal y directamente no tiene por qué incluir medidas para la plantilla, entendemos que de manera directa las medidas contempladas en un Plan Municipal afectan a la plantilla no solo deberán conocerlas, también ponerlas en marcha. Por ello incluimos algunos datos sobre la plantilla que no están contemplados en el diagnóstico de 2016.

B. Análisis de la situación interna. Plantilla

A fecha realización del presente diagnóstico, la plantilla consta de 23 personas trabajadoras, 15 varones y 8 mujeres. Para gestionarlas no disponen de departamento de recursos humanos. Y con una representación de 2 sindicatos en la Mesa General de Negociación, CSIF con 2 delegados varones y 2 mujeres, y CCOO con 2 mujeres y 2 hombres; además existe representación de UGT, pero no está en mesa de negociación.

La máxima responsabilidad sobre temas de igualdad recae, en estos momentos, en la Concejala de Igualdad: **Dña. Águeda Pérez Barquino**.

10. Personal del organismo

El personal que realiza sus actividades en y/o para el Ayuntamiento se distribuye en **79 trabajadores/as y 13 cargos políticos**. Lo que suma un total de 92 personas, 50 de ellos varones, el 54,3% y 42 mujeres, el 45,6%¹¹

¹¹ Anexo III. Organigrama Plantilla

A. Niveles de responsabilidad				
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Hoy		Anterior legislatura	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Alcaldía		1		
Tenientes Alcaldes	1	3		
Concejalías	2			
Cargos Directivos				
Concejales/as oposicion	2	4		
Grupo A (Secr, Tec. Arq, Ing)		5		
Subtotal Cargos Responsabilidad	5	13	0	0
RESTO DE PLANTILLA - Detallar por Puestos				
Grupo B (ADL, Adm., Cond, BIBL, Pol, Prof)	8	19		
Grupo C (Aux, Conse, Ofi)	2	10		
Grupo D (Ay. Lim)	27	8		
Subtotal Resto Plantilla	37	37	0	0
TOTAL	42	50	0	0

El equilibrio de presencia por puesto de trabajo se encuentra masculinizado en un 54,9%. En los puestos de no responsabilidad (categorías laborales A2, C1, C2 y Agrupaciones Profesionales o B, C y D) el reparto entre hombres y mujeres es, 50-50%.

Equilibrio de presencia por departamentos (Distribución horizontal). Las categorías feminizadas, corresponden a: Personal auxiliar, en gran medida de limpieza. Las mujeres son mayoría en aquellas categorías peor remuneradas y con menos cualificación. Repitiéndose, una vez más, el tópico del 100% masculinizada la policía y 100% feminizada las tareas de limpieza.

Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad (Distribución vertical), Existe "techo de cristal" ya que los varones representan el 100% en el caso de relación laboral. En cuanto a la representación política, de las 13 personas con representación, 61% de ellos son varones y 39% mujeres; repitiendo la distribución política paritaria exigida por ley 60/40. Donde la cantidad más baja siempre corresponde a las mujeres.

No pudiendo comentar nada respecto al resto de condiciones laborales: **Equilibrio por tramo de edad en mayores de 45 años.** **Equilibrio por tramo de edad maternidad/paternidad crianza (25-39 años).** **Equilibrio en las responsabilidades familiares.** **Equilibrio respecto a tasa de diversidad.**

Equilibrio en el nivel profesional por cualificación. Equilibrio en estabilidad y tipo de jornada. Política retributiva. Equipamiento, seguridad y salud. Medidas de conciliación y Flexibilidad de tiempo y espacio. Equilibrio en contratación. Equilibrio en reconocimiento profesional, al no haberse contemplado en el diagnóstico.

11. Comunicación Externa

El Ayuntamiento, en su comunicación, utiliza el masculino como genérico. No se cuida el lenguaje inclusivo ni textual ni gráficamente. No así en la denominación de los cargos políticos, que si están en lenguaje inclusivo.

D. Roberto Llopis Salinas

3º Teniente de Alcalde

Fiestas y Juventud

PSOE

D. Juan José Vicente Martínez

4º Teniente de Alcalde

Urbanismo, Obras y Mantenimiento, Medio Ambiente y Agricultura

APC

Dña. Almudena Torá Galiana

Concejala

Empleo, Servicios Públicos, Deportes y Educación

APC

También aparecen en lenguaje inclusivo las ofertas de trabajo¹²,

OFERTA DE EMPLEO – PERSONAL ESPECIALIZADO EN CALZADO

7 septiembre, 2017

Se precisa personal especializado en CALZADO, en empresa de Catral. Se requiere experiencia

- > 2 montadores/as de BIO.
- > 1 Mondador/a de puntas
- > 1 Moldeador/a

Ver oferta

Category: Noticias, Ofertas de Empleo

¹² Ambos ejemplos extraídos de <http://www.catral.es/ayuntamiento/corporacion/> el 19/09/2017

En cuanto a la imagen como comunicación no hemos encontrado ninguna imagen ofensiva ni directamente discriminatoria para las mujeres. Pero tampoco encontramos ninguna actuación a favor de desterrar socialmente los estereotipos femeninos y masculinos.



100% chico futbolista



100% chica bailarina

12. Acciones para la igualdad

El que no esté documentado no quiere decir que no se han realizado acciones a favor de la igualdad. Nos consta, tanto por lo que podemos ver registrado en la propia página, en internet, como lo comentado por las personas claves de la organización. En base a ello podemos decir que se han ejecutado medidas aunque de manera no organizada y sin una estrategia clara, por lo que aunque el esfuerzo sea el mismo, los resultados siempre serán menores.



Destacable el que se realizan desde diferentes concejalías, de alguna manera la celebración está transversalizada aunque más enfocados en la parte lúdica que en la reivindicativa.



Podemos observar que, como es habitual, la salud de las mujeres es atendida en exclusiva por sus funciones reproductoras.

También el público infantil y juvenil ha sido objeto de intervención, una de ellas facilitada por la Consellería, utilizando sinergias entre administraciones. La otra es mediante los cuentos, aunque no hacen referencia a si se fomenta con ellos los estereotipos tradicionales de género, sería un dato necesario para valorar la pertinencia de incluirlo o no como acciones para la igualdad.



C. Conclusiones, recomendaciones. Análisis DAFO

Fortalezas

- Existencia de un compromiso con la igualdad. I y II PMIO voluntarios desde 2008.
- Puesta en marcha de presupuestos participativos.
- Alto grado de implicación de la estructura política.
- Disponer de Concejalía de la Mujer.
- Nuevo impulso de la Concejalía de la Mujer.
- Tras 14 años se ha retomado la mesa de negociación. Oportunidad para iniciar medidas futuro PIO.
- RPT de la plantilla en realización.

Debilidades

- *Dos PMIO anteriores no puestos en marcha.*
- *Parte del equipo de gobierno ya estuvo en los anteriores Planes.*
- *Ausencia de datos desagregados por sexo.*
- *Ausencia de estrategia clara de igualdad.*
- *No constitución de Comisión de Igualdad.*
- *El Ayuntamiento no arbitra procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la Organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc.*
- *Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas.*
- *Falta de publicidad acciones igualdad*
- *Poca asignación de recursos personales a temas de igualdad*
- *Desconocimiento respecto a los recursos económicos destinados a temas de igualdad.*
- *Ausencia de Plan formativo en general a la plantilla y de Igualdad en particular.*

Recomendaciones Agentes de Igualdad

Teniendo en cuenta que lo realizado hasta el momento se ha enfocado en la población, y teniendo en cuenta también que quienes directamente inciden con sus actuaciones en dicha población son los y las trabajadoras de la corporación; nuestra primera recomendación es poner por medio de este III PMIO las bases estructurales que permitan realizar en el menor plazo posible el **I PIO de la plantilla del Ayuntamiento**.

Dada la inexistencia en los Planes anteriores de Comisión de Igualdad o equipo que liderara la implantación de los mismos, nuestra recomendación es como primera medida **constituir la comisión de igualdad** poniendo al frente de la misma a la Concejala de Igualdad¹³ -fortaleciendo el compromiso de la acción política frente a la población-, ofreciendo pertenecer a ella al mayor número posible de personas/entidades con el objetivo de cumplir tanto las necesidades de la población, como las de la plantilla y personal político de la corporación, otorgando poder a estas políticas. Sentando las bases para una buena planificación y control de las acciones. Como "punto de referencia en temas de igualdad" que garantizarán, una vez puestas en marcha, la viabilidad futura de las acciones para la Igualdad en el municipio. Y calendarizando las reuniones desde el inicio. Nuestra recomendación en este sentido sería realizar reuniones trimestrales.

En cuanto al análisis de la población externa:

En primer lugar nos parece de vital importancia implicar a la sociedad civil. Si bien es verdad que cada vez la sociedad se encuentra más sensibilizada respecto a este tema, también es cierto que se precisa de algunos conocimientos para vencer las reticencias iniciales que algunos sectores de la población aún parecen tener. Por ello recomendamos, siempre que sea posible y, mientras se van formando las diferentes personas claves, se cuente con el **asesoramiento de Agentes de Igualdad**, no es una cuestión de voluntad, también de herramientas y procedimientos. Insertar las acciones para la igualdad dentro de los presupuestos participativos hará un mejor uso de los recursos y facilitará la implementación de ambos. En esto consiste la transversalidad, conseguir que todos los ámbitos

¹³ Muy relevante el grado de sensibilización de la persona a la que se encomienda el liderazgo, sobre todo en aquellos municipios con algún freno.

municipales remen en un solo sentido. Cuando hablamos de igualdad de oportunidades no estamos hablando de temas que solo afecten a las mujeres, es una cuestión de todos y todas, por lo que todas las áreas se deben implicar. Recomendamos **formación** tanto para **personal político, como trabajadores/es y personas claves de la sociedad civil**.

Teniendo en cuenta los recursos de los que se disponen, consideramos que las medidas de acción a proponer deberían de ser lo más estratégicas posibles, y no demasiadas. Con ello facilitaremos su implementación. Deberán ser los propios datos obtenidos y los resultados de las actuaciones quienes convencan de su utilidad. Es un trabajo más lento pero más seguro.

Proponemos empezar por introducir en las **bases de datos** ya existentes el **indicador de sexo**. Servirá tanto para que el Ayuntamiento disponga de la información, como los propios centros emisores: Servef, Inem, datos estadísticos, colegios, IES, asociaciones, Centro de Salud, Clubes, etc. Tendremos una imagen de la sociedad mucho más detallada, especialmente si los **cruzamos con el resto de indicadores**. Ante los datos solo cabe preguntarse, a qué se debe esto, genera desigualdades, contribuyo a generar igualdad... Y nos servirá a la hora de diseñar servicios más acordes a la realidad poblacional y que realmente modifiquen realidades no deseadas..

Aumentaríamos las sinergias y atenderíamos mejor a las necesidades de los diferentes colectivos si partimos de aquellas **herramientas de funcionamiento de los propios colectivos**. La idea es no sobrecargar a las entidades de trabajo extra, facilitando su participación, y evitando por parte del Ayuntamiento emplear tiempo en diseño de documentos.

Otro de los aspectos que más cuesta en la población, es la utilización de un **lenguaje-gráfico y textual- no sexista**. Hablamos como pensamos y pensamos como hablamos. Que no se tenga la percepción de ello no quiere decir que no esté afectando a la realidad. De ahí la importancia que sea la administración quien aporte herramientas en su función ejemplificadora. No basta con que desde la administración no se emitan mensajes sexistas, también habremos de ver en qué medida la organización contribuye a la erradicación de mensajes sexistas en la población, al cambio de estereotipos, o sea cuanto contribuye al avance social.

De la misma manera respecto al fomento del asociacionismo, a la erradicación de violencia de género y de cualquier tipo de violencia, etc.


En definitiva nuestra propuesta es ampliar el foco de lo que ya se está trabajando en los colegios, pero que difícilmente llega al resto de la sociedad.

En cuanto al análisis organizativo interno:

Por lo que respecta a la plantilla la recomendación es comenzar, ya que no existen actuaciones en este sentido. Una buena manera de hacerlo es **recopilar todos los datos de la plantilla** respecto a sus condiciones de trabajo, de acceso, retribuciones, bajas, organigrama detallado, remuneraciones... etc. Sabemos que han estado 14 años sin reunirse la mesa de negociación, y que en estos momentos se ha puesto en marcha junto con la RPT, por ello es un momento especialmente bueno para abordarlo. Con especial incidencia respecto a la **sensibilización y formación en tema relativos a la igualdad**. Si pretendemos que nuestra actuación sea transversal no podemos dejar al margen a la plantilla. Al igual que atender sus **necesidades**. Comenzar con una **encuesta** a la misma estaría en línea con los valores que sustentan los presupuestos participativos y la transparencia de las administraciones. De este ejercicio necesariamente devendrá a futuro su plasmación en un Plan de Igualdad de la Plantilla.

III Plan Municipal de Igualdad 2017-2020

Ayuntamiento de Catral

	<p>Fortalezas (F)</p> <p>F1. Existencia de un compromiso con la igualdad. I y II PMIO voluntarios (2008)</p> <p>F2. Puesta en marcha de presupuestos participativos. Rentabilizar recogida de datos desagregando.</p> <p>F3. Alto grado de implicación de la estructura política.</p> <p>F4. Tras 14 años se ha retomado la mesa de negociación. Oportunidad para iniciar medidas futuro PIO.</p> <p>F6. RPT en realización.</p>	<p>Debilidades (D)</p> <p>D1. Dos PMIO anteriores no puestos en marcha. Revertir dinámica.</p> <p>D2. Ausencia de datos desagregados por sexo y Notables dificultades para la consignación de datos desagregados por sexos.</p> <p>D3. Ausencia de estrategia clara de igualdad.</p> <p>D4. Ausencia de Plan formativo Igualdad.</p> <p>D5. No constitución de CI</p> <p>D6. El Ayuntamiento no arbitra procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la Organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc. ¿Recogida de datos población CS?</p> <p>D7. Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas.</p> <p>D8. Falta de publicidad acciones igualdad</p> <p>D9. Poca asignación de recursos personales y económicos</p>
<p>Oportunidades (O)</p> <p>O1. Impulso de las políticas de igualdad desde la propia Comunitat Valenciana</p> <p>O2. Legislación nacional, autonómica y comunitaria en materia de igualdad</p> <p>O3. Incorporación de la igualdad en la agenda política del Ayuntamiento</p> <p>O4. Incremento paulatino de la concienciación social acerca de que la igualdad contribuye a mejorar el clima de las relaciones profesionales e interpersonales</p> <p>O5. Posibilidad de aprovechar las sinergias producidas desde las administraciones.</p> <p>O6. RSE, criterio para la adjudicación de contratas y subcontratas de la obligación de cumplir con la LOI y de tener implementado un Plan de Igualdad, es un instrumento idóneo para promover la incorporación de la igualdad entre el empresariado.</p> <p>O7. Impulso externo de la participación ciudadana y del asociacionismo como herramientas para la promoción de la igualdad.</p>	<p>Estrategias FO. Ofensiva. Potencialidades</p> <p><i>La existencia de un compromiso corporativo por la igualdad y el alto grado de implicación de nuestra estructura política pretendemos, apoyándonos en el mayor impulso que las políticas de igualdad (ayudas, cursos, etc.) están recibiendo en la C.V., y en el amplio desarrollo legislativo, incorporar la igualdad en la agenda política del Ayuntamiento de Catral.</i></p> <p><i>Los Ayuntamientos pequeños Creemos que la utilización de sinergias desde las diferentes administraciones y sus desarrollos normativos constituirá la mejor herramienta para el aprovechamiento de los recursos públicos en beneficio de la ciudadanía.</i></p> <p><i>De la misma manera nuestro potencial como ventana de comunicación a la población nos permitirá acercar las medidas a la población.</i></p>	<p>Estrategias DO. Reorientación. Desafíos</p> <p><i>Planteamos el PMIO como herramienta estratégica para la incorporación de la igualdad tanto en la ciudadanía como en el propio Ayuntamiento de Catral contribuiremos con ello a mejorar los datos respecto a la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos.</i></p> <p><i>Nos servirá para incorporar un plan formativo en igualdad, la desagregación de todos los datos que maneje la corporación, así como un manual de lenguaje inclusivo y un procedimiento de actuación para los posibles casos de violencia en el ámbito laboral.</i></p> <p><i>Con ello mejoraremos los cauces participativos entre ciudadanía-administración, y trabajadores/as –administración. No desperdiciando con ello todo el impulso promovido desde GV, maximizando los recursos y sentando bases de cara a la viabilidad a futuro independientemente de los impulsos políticos.</i></p> <p><i>La no asignación de recursos personales (distribuidos) está contribuyendo a la no implantación, con ello a la mala gestión económica de los recursos asignados a los PMIOs.</i></p>
<p>Amenazas (A)</p> <p>A2. Escasez de buenas prácticas en la Comunitat Valenciana.</p> <p>A3. Perpetuación de los estereotipos y roles de género a través de la socialización: Medios Comunicación, Escuela, etc.</p> <p>A4. Escasa coordinación entre las diferentes administraciones con competencias en igualdad.</p> <p>A8. Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral</p> <p>A12. Visión externa, resignada y conformista, ante las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos que afectan a la vida de la ciudadanía</p>	<p>Estrategias FA. Defensiva. Riesgos</p> <p><i>El compromiso de la corporación con la igualdad mitigará los efectos de la socialización diferenciada. Con esta actuación estaremos contribuyendo a mejorar la visión “resignada” que la sociedad tiene al respecto de las desigualdades entre mujeres y hombres.</i></p> <p><i>Implicandonos más políticamente reduciremos el riesgo de no llevar a cabo las medidas.</i></p>	<p>Estrategias DA. Supervivencia. Limitaciones</p> <p><i>Mediante este PIO estaremos evitando la escasez de buenas prácticas igualitarias en la C.V., lo que convertirá nuestras debilidades en menores.</i></p> <p><i>Transversalizando las acciones evitaremos que se pierdan por el camino. Unas apoyarán y servirán de difusión a otras.</i></p> <p><i>La administración como ejemplo de igualdad de oportunidades contrarrestará el influjo social que mantiene los estereotipos. Ayudaremos con ello al cambio de “sensibilidad” que promueve cambios sociales.</i></p>



FASE 3: DECISIONES ESTRATÉGICAS

a) Proceso de elaboración y naturaleza

En el contexto actual de cambios y crecientes desigualdades, la mejora continua de los servicios públicos, constituyen el factor clave y esencial para lograr satisfacer las necesidades ciudadanas.

En el proceso de reflexión estratégica se ha formulado la Misión, la Visión y los Valores de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Catral. Así como su política de actuación como marco de las decisiones que afectan a este Plan que se diseña como el instrumento a través del cual el Ayuntamiento de Catral define, en aquellos ámbitos que son de su competencia, los objetivos y medidas prioritarios para alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha diseñado en base a unos principios rectores que están presentes tanto en el planteamiento como en la ejecución y diseño del mismo, que son los siguientes:

Compromiso institucional. Proporciona carácter institucional a las acciones y garantiza la estabilidad de esta línea de trabajo.

Participación. El Plan se ha elaborado de forma participativa, ya que han tomado parte en su diseño tanto personal técnico como político de la plantilla, estando representados en la Comisión de Igualdad.

Transversalidad. Consideramos que la desigualdad de género afecta a todos los ámbitos de la vida, por lo que el Plan abarca todas las áreas del gobierno municipal.

Enfoque de género. Este principio implica introducir una mirada a la realidad municipal que preste atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito vital.

Atención a la diversidad. Apostamos por conocer y tener en cuenta la diversidad de situaciones que viven las mujeres, de la plantilla y del municipio, según su edad, origen, etnia, diversidad funcional, etc.

En base a ellos se delimitan los *ámbitos de actuación* establecidos con carácter preferente, *los objetivos* que se persiguen en dichos ámbitos, las líneas de actuación y las *principales medidas* que se pondrán en marcha para alcanzar dichos objetivos. Se establecen, a su vez, las bases para desarrollar estrategias o planes especiales que faciliten, cuando sea necesario, la articulación de acciones más precisas y eficaces.

El **Ayuntamiento de Catral** consciente de que se trata del tercer plan de igualdad, apuesta por sentar unas nuevas bases sólidas, que necesariamente pasen por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al III PMIO de Catral, procurando implicar en ello de manera equilibrada a toda la plantilla y resto de la ciudadanía. El único modo de asegurar el cumplimiento de los objetivos corporativos es hacer su despliegue a todos los niveles de la organización, de modo que la actividad cotidiana esté directamente relacionada con los mismos.

En base a ello se define el objetivo estratégico del Plan de igualdad:

Objetivo Estratégico	Alcanzar la integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de las políticas municipales.
----------------------	---

Y a partir de él los objetivos específicos intentando dar respuesta a **tres retos fundamentales** para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, en el contexto actual¹⁴:

1. A pesar de los esfuerzos realizados en las últimas décadas, y si bien desde el punto de vista legal hay un reconocimiento de igualdad de derechos entre ambos sexos, en el ámbito del empleo dicho reconocimiento no se ha reflejado plenamente en la realidad. Los avances alcanzados por las mujeres en educación (el 58,56% de las personas con títulos universitarios son mujeres) todavía no se han visto reflejados plenamente en el ámbito laboral, y existen aún notables desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el acceso, permanencia y condiciones de trabajo. Especialmente persistente y complejo es el fenómeno de la brecha salarial. Abordar de forma eficaz estas desigualdades es esencial para avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y socialmente cohesionado, y hacia una

¹⁴ El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Gobierno del Reino de España.

economía más fuerte, eficaz y competitiva. Por tanto, es prioritario mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, así como en el emprendimiento.

2. Una de las causas que explican estas desigualdades es la especial dificultad que tienen las mujeres para conciliar la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Las personas y las familias han de decidir libremente cómo organizar su tiempo y cómo compatibilizar los distintos ámbitos de su vida. Sin embargo, tal y como reconoce el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), todavía persisten roles y estereotipos sociales que hacen que las mujeres recurran más a menudo a las medidas de conciliación que los hombres. Este hecho puede afectar tanto a su desarrollo profesional y a su independencia económica, como al crecimiento equilibrado de la población. En nuestro país, el indicador coyuntural de fecundidad es de los más bajos del mundo. Es necesario impulsar medidas en apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de mujeres como de hombres, así como un mayor equilibrio en la asunción de responsabilidades por parte de ambos, tanto en beneficio de las familias, como para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. La erradicación de la violencia contra las mujeres es un reto que una sociedad plenamente democrática y respetuosa con los derechos fundamentales¹⁵ debe asumir. Conseguir una sociedad libre de esta forma de violencia es un objetivo prioritario del gobierno de España y de toda la función pública.

El III PMIO CATRAL 2017-2020 va a dar también respuesta a otros tres importantes retos que debemos afrontar para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres:

4. El lenguaje es un instrumento mediante el cual expresamos nuestras ideas, sentimientos y pensamientos del mundo que nos rodea. Con el lenguaje se reflejan y transmiten los valores aprendidos y, por tanto, la cultura de una sociedad.

No debemos olvidar que las percepciones están ligadas al uso y a la interpretación del lenguaje, de lo que se deduce que debemos prestar una especial atención a la

¹⁵ Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

comunicación porque de su éxito dependerá el tono de nuestras relaciones con los demás.

De ahí que uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres sea eliminar el uso sexista del lenguaje, que no solo refleja la desigualdad entre ambos sexos, sino que contribuye a reforzar esa situación.

Nombrar es uno de los modos de hacer visible lo imperceptible. Pero nombrar, describir y clasificar, es importante además porque es el primer paso para que algo pueda ser transformado. Modificar las formas de expresarnos nos ayudará a modificar nuestra percepción de la realidad de las mujeres y de los hombres de una forma más igualitaria e integradora.

5. Es un hecho altamente contrastado que la integración de la igualdad de oportunidades en las acciones formativas permite a las empresas mejorar la competitividad y productividad, alcanzando los objetivos de rentabilidad empresarial. Asimismo, la plantilla desempeñará de manera óptima las competencias profesionales que se atribuyen a su puesto de trabajo y facilitará la promoción de trabajadoras y trabajadores.

La persistencia de estereotipos de género y la división sexual del trabajo está relacionada con la falta de concienciación social, debida, entre otros factores, a la falta de formación en cuestiones de género. Esta formación es necesaria para reflexionar y 'deconstruir' los mensajes sobre género para desvelar las premisas ideológicas y las jerarquías subyacentes en los mensajes.¹⁶

Y a la vez, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe informar, de forma transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y las Administraciones públicas lo han de integrar, de forma activa, en el desarrollo de todas sus actividades, en especial en las siguientes: salud, deporte, imagen y representación social de las mujeres, sociedad de la información, cultura, política exterior y cooperación al desarrollo, y desarrollo rural. Para integrar adecuadamente el principio de igualdad en el diseño y ejecución de las diversas políticas y acciones municipales, es necesario mejorar los instrumentos y

¹⁶ ASIÁN, R. (2013), "La equidad de género condición ineludible para una economía sostenible", conferencia magistral en el I Congreso Internacional sobre sustentabilidad, competitividad y género en las organizaciones organizado por la Universidad de Sinaloa y celebrado en Mazatlán (México) los días 2 y 3 de mayo de 2013.

mecanismos diseñados para incorporar en las políticas públicas, y en la sociedad en general, el principio de igualdad con carácter transversal¹⁷.

Para la ejecución de estos objetivos este Plan de Igualdad - III PMIO Catral - se estructura en 8 ejes de actuación estratégica, combinando un doble enfoque:

- Por una parte se definen ejes de actuación prioritarios para los ámbitos referentes a las condiciones del trabajo, bienestar social y calidad de vida (Eje 6) y la conciliación y corresponsabilidad (Eje 5); y la erradicación de las violencias contra las mujeres (Eje 4 y Eje 7); que se completarán con el (Eje 2) sobre sensibilización, y el (Eje 3) de educación y formación.
- Por otra, persigue el objetivo de impulsar el principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de dos ejes más: el (Eje 8) que funcionará de manera transversal en el conjunto de las políticas y acciones municipales sirviendo de base al futuro I Plan de Igualdad de la plantilla de Carlet (PIO) y el (Eje 1) que hará referencia a la perspectiva de género y la gobernanza desarrollando acciones en el marco de otras políticas sectoriales, actuando como un verdadero motor ejemplificador respecto a la igualdad de oportunidades tanto dentro del consistorio, como en la población.

Pero conseguir que las políticas de igualdad de oportunidades se integren en la estrategia de la organización se puede hacer por dos caminos:

- **El enfoque o análisis de género:** Situar a la persona como centro de la gestión de recursos humanos, reconociendo que trabajadores y trabajadoras, además de tener derechos y obligaciones en la organización, los tienen también fuera, en el marco social y familiar. Reconocer esto conlleva entender y aceptar que estas realidades inciden en cómo se sitúan mujeres y hombres en la organización.
- **Evaluación del impacto de género:** análisis realizado con el objetivo de identificar qué efecto puede tener en mujeres y hombres una decisión que se vaya a tomar en cualquier área de gestión de la organización. Es decir, dará respuesta a ¿se beneficiarán hombres y mujeres de la misma manera?

¹⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Hemos decidido que utilizaremos ambas, ya que pretendemos la transversalidad o **mainstreaming**¹⁸ y ello supone la integración de las acciones específicas en las políticas generales, de tal forma que la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pase a convertirse en objetivo general de estas últimas. Se trata de que todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas de actuación, estén impregnadas de perspectiva de género.

Objetivo estratégico y Ejes del Plan

Objetivo Estratégico	Alcanzar la integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de las políticas municipales.
EJES DEL PLAN	1 Papel ejemplificador del Ayuntamiento
	2 Sensibilización
	3 Educación y formación
	4 Eliminación de micromachismos y/o estereotipos de género
	5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
	6 Bienestar social y calidad de vida
	7 Prevención y erradicación de la violencia de género
	8 Transversalidad

¹⁸ La transversalidad aparece por primera vez como concepto en la tercera Conferencia Internacional sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Nairobi (Kenia) en 1985. Esta estrategia entró a formar parte del lenguaje de la Unión Europea (UE) en 1991, apareciendo como un elemento innovador en el III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades. Pero es la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, la que la asume explícitamente como estrategia a adoptar. Los países miembros le dan a esta estrategia un carácter de principio vinculante en el Tratado de Ámsterdam, ratificado por España a través de la Ley Orgánica 9/1998, de 16 de diciembre

Cruce de estrategias

Objetivos a mejorar diagnóstico	Área de actuación
<ul style="list-style-type: none"> • Dos PMIO anteriores no puestos en marcha. • Parte del equipo de gobierno ya estuvo en los anteriores Planes. • Ausencia de datos desagregados por sexo. • Ausencia de estrategia clara de igualdad. • No constitución de Comisión de Igualdad. • El Ayuntamiento no arbitra procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la Organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc. • Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas • Falta de publicidad acciones igualdad • Poca asignación de recursos personales a temas de igualdad • Desconocimiento respecto a los recursos económicos destinados a temas de igualdad. 	Papel ejemplificador del Ayuntamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de datos desagregados por sexo. • Ausencia de estrategia clara de igualdad. • Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas • Falta de publicidad acciones igualdad 	Sensibilización
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de datos desagregados por sexo. • Ausencia de estrategia clara de igualdad. • Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas • Ausencia de Plan formativo en general a la plantilla y de Igualdad en particular. 	Educación y formación
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de datos desagregados por sexo. • Ausencia de estrategia clara de igualdad. • El Ayuntamiento no arbitra procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la Organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc. • Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas 	Eliminación de micromachismos y/o estereotipos de género
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de datos desagregados por sexo. • Ausencia de estrategia clara de igualdad. • Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas 	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

III Plan Municipal de Igualdad 2017-2020

Ayuntamiento de Catral

<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de datos desagregados por sexo. • Ausencia de estrategia clara de igualdad. 	Bienestar social y calidad de vida
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de datos desagregados por sexo. • Ausencia de estrategia clara de igualdad. • El Ayuntamiento no arbitra procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la Organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc. • Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas 	Prevención y erradicación de la violencia de género
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de datos desagregados por sexo. <p>Ausencia de estrategia clara de igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No constitución de Comisión de Igualdad. • El Ayuntamiento no arbitra procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la Organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc. • Uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones internas como en las externas • Falta de publicidad acciones igualdad • Poca asignación de recursos personales a temas de igualdad • Desconocimiento respecto a los recursos económicos destinados a temas de igualdad. • Ausencia de Plan formativo en general a la plantilla y de Igualdad en particular. 	Transversalidad



b) Comisión de Igualdad: 2017

De cara a implantar y poner en práctica esta estrategia de la manera más eficaz y eficiente, deberemos definir la organización más adecuada, desarrollar los presupuestos necesarios, motivar a las personas, desarrollar el correspondiente sistema de información y gestión, y ejercer el liderazgo interno que impulse su implantación y su mejora continua.

De la gestión del III PMIO Ayuntamiento Catral se hará cargo una Comisión de Igualdad, quien contará entre sus miembros con personal político (preferiblemente la Concejala de Igualdad), personal del Ayuntamiento y representantes sindicales que manifiesten su voluntad de participar- estén o no en Mesa de negociación-; también se convocará a su participación a personas representantes de los diferentes colectivos de la sociedad, intentando representación de todos los sectores, educación, deportes, cultura, sanitario, etc.- con objeto de utilizar sinergias y rentabilizar los procesos, podría ser la Comisión de Seguimiento constituida en relación a los presupuestos participativos puestos en marcha en 2015- Y, tenderá a la paridad entre mujeres y hombres de sus miembros. La gestión consistirá en particular en:

- Constituirse y dotarse de un Reglamento de régimen interno con calendario de reuniones.
- Aprobación del III PMIO Ayuntamiento de Catral.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y por la ejecución de las actuaciones
- Aportar ideas, diseñar y organizar la ejecución de las actuaciones.
- Garantizar la realización de su seguimiento y evaluación y de la redacción de los Informes de Evaluación.
- Tomar las medidas correctoras o complementarias necesarias para garantizar la consecución de los objetivos planteados
- Convocar y dotar de contenido las reuniones de la Comisión de Igualdad
- Conocer las denuncias que tengan lugar en conformidad con el procedimiento establecido al artículo 55.2º del Convenio Colectivo sobre temas de acoso

sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

- Informar de la marcha de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del Plan.
- Diseñar, en caso necesario con apoyo externo de la agente de igualdad, los sucesivos programas de trabajo anual y/o sucesivo Planes de Igualdad.



FASE 4: PLAN DE TRABAJO: 2017-2020

Utilizamos el Plan de Igualdad como herramienta estratégica de igualdad fundamental para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, y de la Dirección General de la Mujer G.V.

Para la definición del mismo hemos tenido en cuenta la realidad de la organización, considerando los recursos con los que cuenta, tanto técnicos como económicos y de recursos humanos. La necesidad y contenidos se fundamentan en los resultados ofrecidos por el diagnóstico de igualdad. Las acciones que se definen en esta fase del proceso responden a las necesidades identificadas de modo que contribuyan a eliminar las situaciones de desigualdad existentes en la organización y a integrar la igualdad entre mujeres y hombres de manera permanente en la gestión.

Para cada uno de los 8 ejes Ejes se plantea una o varias áreas de actuación y uno o varios objetivos específicos, que se materializarán después en una serie de medidas concretas. Adjuntamos cuadro de Medidas.

ÁREAS	OBJETIVOS	EJES IMPLICADOS	MEDIDAS DE ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACION				
					2017	2018	2019	2020	
A1. TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO E IGUALDAD	Trabajar todas las actuaciones del Ayuntamiento desde la perspectiva de género.	Eje 1 Eje 4 Eje 8	M. Constitución de la Comisión de Igualdad	Concejala Mujer	100%				
			M. Aprobación del III PMIO		100%				
			M. Difusión del III PMIO		25%	25%	25%	25%	
			M. Taller para el personal político y/o personas clave de la organización sobre las ventajas de trabajar contemplando la perspectiva de género		25%	75%			
			M. Documento de trabajo recogiendo las actuaciones en favor de la igualdad realizadas por las diferentes concejalías. Cuatro últimos años		100%				
			M. Elaboración de un análisis específico de los recursos y procedimientos de actuación de la Concejalía de la Mujer, analizando sus fortalezas y debilidades.		100%				
			M. Garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos		100%	100%	100%	100%	
			M. Estudiar la posibilidad de favorecer en licitaciones y resto de ofertas a las empresas, a aquellas con Planes de Igualdad.		100%				
			M. Promover la participación conjunta de todas las concejalías en los carteles y la difusión días de reivindicación señalados- 8 de marzo, 25 noviembre, etc.- a partir de la elección del tema por parte de la Concejalía de Mujer.		100%	100%	100%	100%	
			A2. EMPLEO Y CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR		Garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones y sin que existan discriminaciones.	Eje 5 Eje 6 Eje 8	M. Modificar todas las plantillas con información sobre los diferentes colectivos de la población desagregadas por sexos y aplicando la perspectiva de género.	Lo decidirá la CI	25%
M. Recopilar todas las estadísticas de la plantilla de manera desagregada y aplicando la perspectiva de género				50%			50%		
Concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación en corresponsabilidad.	M. Taller sobre ventajas para la sociedad de conciliar vida personal, familiar y laboral sobre los diferentes colectivos.			30%	40%		30%		
	M. Acciones de difusión favorecedoras de conciliación para la población			100%	100%		100%		
	M. Acciones de difusión favorecedoras de conciliación para la plantilla			100%	100%		100%		
	M. Cuestionario a plantilla para conocer sus impresiones respecto a la consecución de la igualdad, a su satisfacción con la empresa y sobre su opinión respecto a la necesidad de implantar un Plan de Igualdad en el Ayto.	100%							
	A3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	Garantizar la sensibilización y formación básica en materia d Igualdad y Violencia de Género a la totalidad de plantilla y a toda la población			M. Sensibilizar a los miembros de la Comisión de Igualdad sobre las ventajas de trabajar con la hoja de ruta del Plan de Igualdad		Lo decidirá la CI		100%
M. Formar en materia de igualdad de oportunidades a los miembros de la Comisión de igualdad, diferentes temáticas					100%	100%		100%	
M. Formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla. Diferentes temáticas empezando por lenguaje no sexista o inclusivo.			20%		30%	30%		40%	
M. Formar en los diferentes tipos de violencia a personas clave de la sociedad			25%		25%	25%		25%	
M. Formar en los diferentes tipos de violencia a plantilla			25%		25%	25%		25%	
			100%		100%	100%		100%	
Que las ofertas formativas recojan las necesidades formativas		Eje 3 Eje 4	M. Cuestionario anual a plantilla sobre necesidades formativas de manera general y en torno a la igualdad- en todas sus áreas-.						
						100%	100%	100%	100%
						100%	100%	100%	100%
						100%	100%	100%	100%
Eliminar los sesgos en base a estereotipos en el acceso a la formación		M. Elaborar protocolo de actuación para la admisión a grupos formativos, tanto de la plantilla como de la población, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Aplicando alguna acción positiva, si procede.		100%	100%	100%	100%		
		M. Programas de desarrollo comunitario prelaboral y de habilidades sociales vinculadas a la igualdad de género.				50%	50%		

	A4. BIENESTAR SOCIAL, SALUD Y CALIDAD DE VIDA	Atender y corregir los malestares de las mujeres producidos por razones de género y que constituyen riesgo para la salud.	Eje 2 Eje 6	M. Colaborar con los centros de atención primaria y salud mental del Municipio para la atención de enfermedades de las mujeres por razón de género.	Lo decidirá la CI	100%	100%	100%	
				M. Desarrollar y potenciar programas alternativos que atiendan a las mujeres de forma integral -biopsicosocial- y que frenen el uso excesivo de medicamentos.			100%	100%	
		Garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y mantener un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras		M. Facilitar procedimientos preventivos y de protección de la salud laboral		100%	100%	100%	
	A5. CULTURA, OCIO Y DEPORTE	Garantizar espacios y productos culturales, de ocio y deportivos que no promuevan estereotipos de género.	Eje 2 Eje 6	M. Estudiar la posibilidad de priorizar en las ayudas a las organizaciones de la población cuando trabajen desde la perspectiva de género.	Lo decidirá la CI		100%	100%	
				M. Promover campañas de cultura, ocio y deporte no sexista		100%	100%	100%	
				M. Promover el deporte mixto mediante la creación de un premio, liga, etc.				100%	
	A6. PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Recoger las necesidades de la población respecto a su participación	Eje 1 Eje 2 Eje 4 Eje 8	M. Cuestionario o grupo de discusión anual a población sobre necesidades formativas de manera general y en torno a la igualdad de manera coordinada con presupuestos participativos.	Lo decidirá la CI	100%	100%	100%	100%
			M.						
	A7. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Garantizar una sociedad seguro y libre de violencia de género y machista	Eje 2 Eje 4 Eje 7	M. Firmar el “Pacte Valencià contra la violencia de gènere i masclista” GV	Lo decidirá la CI	100%			
				M. Elaborar un Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento		100%			
M. Elaboración de un análisis específico de los recursos y procedimientos de intervención en VG en el municipio, analizando sus fortalezas y debilidades.				100%					
M. Constituir a la manera del Pacte Valencià o con formato de Observatorio, un pacto de la población, incluyendo a todas las personas y entidades con relación en el tema. Mesa de trabajo periódico. Futuro Consejo de Igualdad.				100%		100%	100%	100%	
M. Promover entre las diferentes colectivos, organismos y empresas de la localidad la elaboración de protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.						100%	100%		
M. Generar programas preventivos para impartir entre los diferentes colectivos sociales. Con especial incidencia entre escolares, profesorado, AMPAS, etc.				100%		100%	100%	100%	
M. Acto entorno al 25 noviembre de manera conjunta con los centros educativos				100%		100%	100%	100%	

c) **Gestión Operativa**

Al trabajar mediante dirección estratégica marcamos el horizonte a medio y largo plazo hacia el que ir e identificamos las prioridades a tener en cuenta en esa trayectoria; la gestión operativa permite ir avanzando en objetivos específicos dentro del cometido o razón de ser de la organización o servicio. Debemos Llevar a cabo las acciones programadas, implantar el Plan de Igualdad propuesto hasta el 31 de diciembre del 2020.

Será mediante la "ficha de medida"¹⁹ y partiendo de los aspectos a mejorar sobre los resultados del diagnóstico, como se estructure la secuencia a seguir para la obtención de los objetivos planteados: establecimiento de persona responsable de cada actuación, calendarización, y estipulación de los mecanismos de seguimiento y evaluación.

```

graph TD
    A[Objetivo general] --> B[Identificación de la acción]
    B --> C[Análisis de la situación]
    C --> D[Definición de la acción]
    D --> E[Planificación]
    E --> F[Ejecución]
    F --> G[Seguimiento y evaluación]
    G --> H[Cierre de la acción]
  
```

¹⁹ Anexo IV Modelo ficha de medidas



Fase de Seguimiento y Evaluación: Semestral y Anual

d) Evaluación

Evaluaremos que se han cumplido los resultados previstos. El grado de satisfacción de los/as destinatarios/as de las acciones y si ha sido correcta la metodología utilizada.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello la organización evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de cumplimiento, el nivel de desarrollo y los posibles cambios en la cultura empresarial.

Lo realizará la Comisión de Igualdad, o las personas responsables asignadas, en caso que se hayan definido al margen de la Comisión. Todos los informes de seguimiento irán firmados por la Comisión de Igualdad, y serán difundidos entre el personal. Para la buena consecución hemos establecido un sistema de indicadores para los que hemos tenido en cuenta:

- ✓ Que sean instrumento de comunicación del avance o retroceso en la acción.
- ✓ Que se basen en datos fiables.
- ✓ Que contengan información representativa.
- ✓ Que sean capaces de señalar los cambios de tendencia.
- ✓ Que proporcionen información de relevancia.
- ✓ Que sean simples y claros.
- ✓ Que nos permitan la comparación con otras organizaciones del sector.
- ✓ Que sean eficientes en cuanto a la obtención de datos y al uso de la información.

Para ello el sistema de seguimiento y evaluación lo realizaremos mediante la recogida de fichas "Medidas-Seguimiento"²⁰ de manera periódica, con carácter

²⁰ Anexo V "Formato Medida Seguimiento"

informativo y transparente; y promoviendo la participación de las personas y áreas involucradas. En base a ello lo estructuramos en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS	Evaluación de PROCESO	Evaluación de IMPACTO
Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Nivel de corrección y grado de consecución	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad (tipo y soluciones), y cambio producido en las acciones	Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades. Cambios en la cultura empresarial y reducción de desequilibrios

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo, se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización o aplicación de la misma, del nivel de satisfacción alcanzado, de la percepción de la utilidad de la medida, etc., bien a través de fichas de ejecución, de cuestionarios de satisfacción o de opinión o de una combinación de estos soportes.

El Plan parte de una evaluación inicial, que es el diagnóstico de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Catral y que figura en documento aparte.

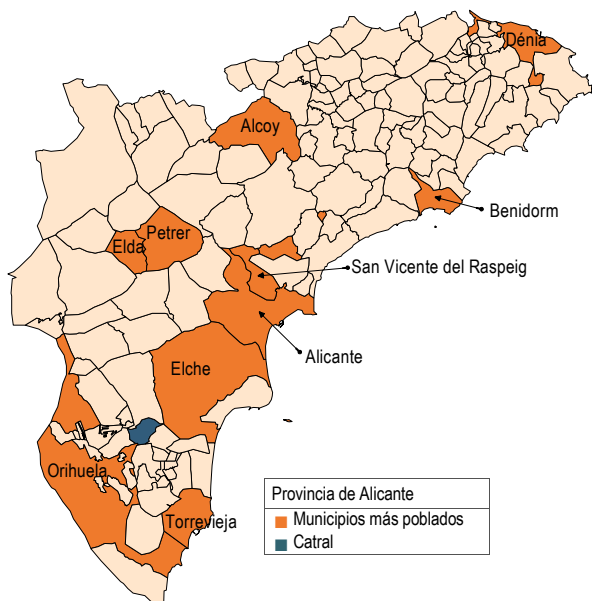
Como evaluaciones intermedias, se realizarán evaluaciones anuales, con sus correspondientes informes.

Al término de los cuatro años de ejecución del Plan, se redactará un informe de evaluación final del mismo, que reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el periodo de ejecución del plan. Para ello, además de la información de los informes de evaluación, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta al personal del Ayuntamiento de Catral para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el futuro IV Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Catral, y esperamos que el I Plan de Igualdad de la Plantilla del Ayuntamiento de Catral.

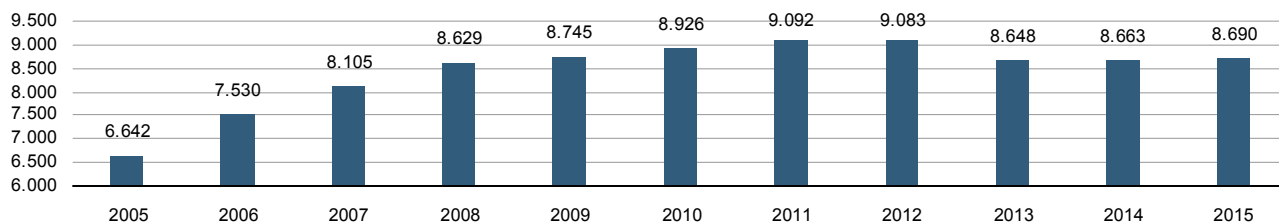
ANEXOS

Anexo I Ficha Municipio IVE

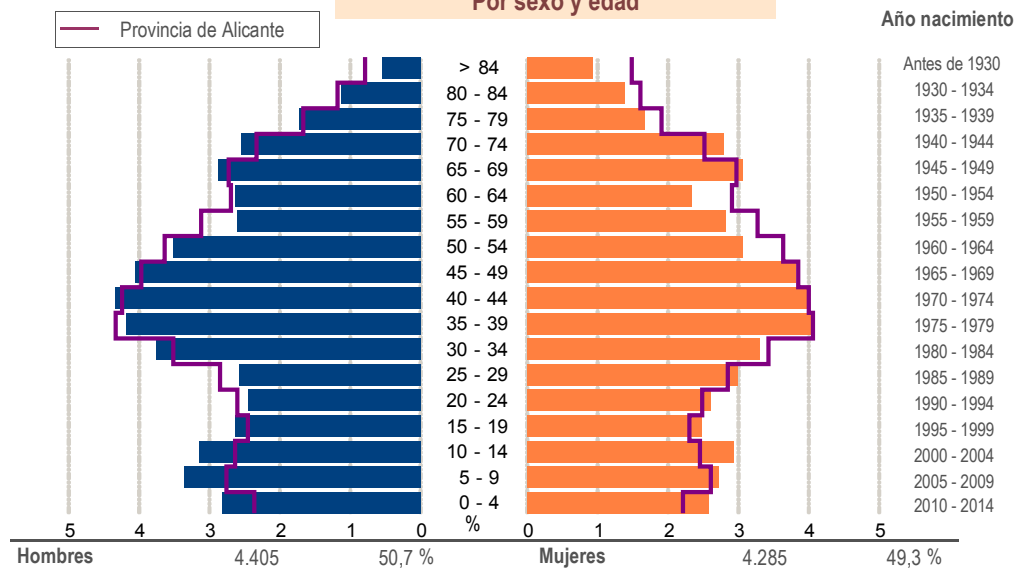


Código INE	03055
Provincia	Alicante
Comarca	El Baix Segura / La Vega Baja
Distancia a la capital de provincia (Km)	42,0
Altitud (m)	8
Superficie (Km²)	20,01
Densidad de población (hab/Km²) - 2015	434,32
Municipio costero	No
Población a 1 de enero 2015	8.690
Entidades singulares	1 Hab.
Nucleos	2 7.108
Diseminados	1 1.582

Evolución de la población



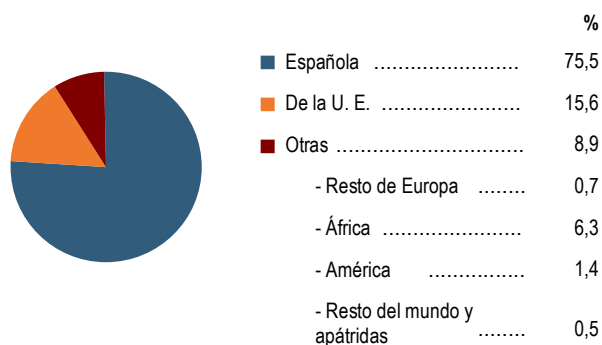
Población a 1 de enero de 2015 Por sexo y edad



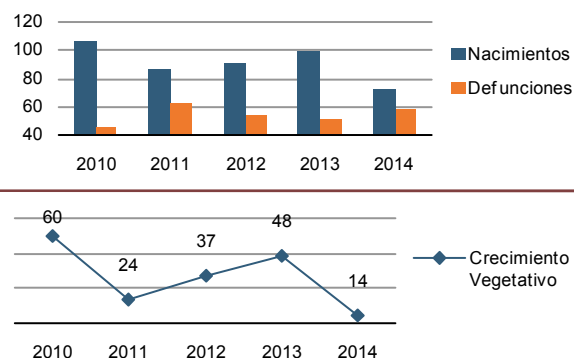
Indicadores demográficos

Índice		Municipio	Provincia	Comunitat Valenciana
Dependencia	$((\text{Pob. } <16 + \text{Pob. } >64) / (\text{Pob. de 16 a 64})) \times 100$	58,8 %	53,9 %	52,6 %
Dependencia población <16 años	$((\text{Pob. } <16) / (\text{Pob. de 16 a 64})) \times 100$	29,4 %	24,5 %	24,6 %
Dependencia población > 64 años	$((\text{Pob. } >64) / (\text{Pob. de 16 a 64})) \times 100$	29,5 %	29,4 %	28,0 %
Envejecimiento	$((\text{Pob. } >64) / (\text{Pob. } <16)) \times 100$	100,2 %	119,9 %	114,0 %
Longevidad	$((\text{Pob. } >74) / (\text{Pob. } >64)) \times 100$	39,6 %	45,0 %	47,1 %
Maternidad	$((\text{Pob. de 0 a 4}) / (\text{Mujeres de 15 a 49})) \times 100$	23,2 %	19,9 %	20,3 %
Tendencia	$((\text{Pob. de 0 a 4}) / (\text{Pob. de 5 a 9})) \times 100$	88,8 %	84,9 %	86,4 %
Renovación de la población activa	$((\text{Pob. de 20 a 29}) / (\text{Pob. de 55 a 64})) \times 100$	102,2 %	89,8 %	90,0 %

Población por nacionalidad - 2015

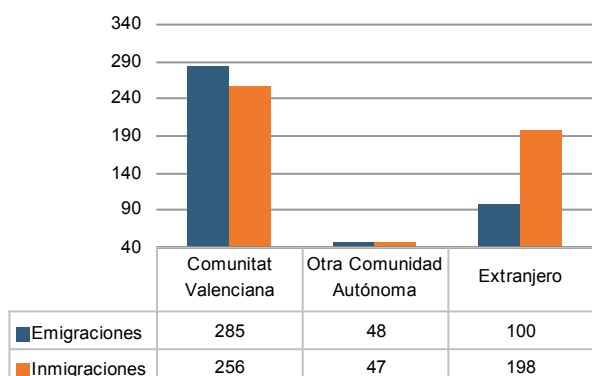


Movimiento natural de la población

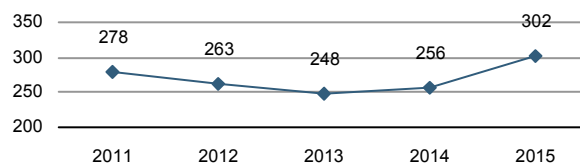


Variaciones residenciales

Migraciones - 2015



Inmigraciones de extranjeros

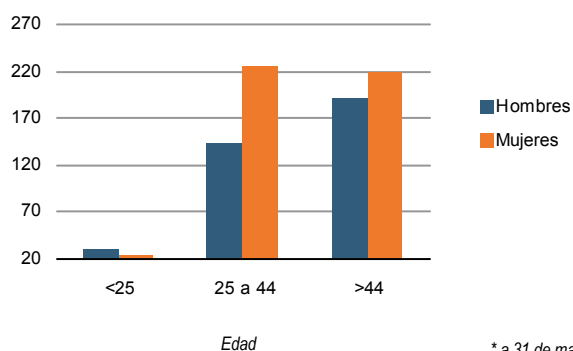


Por procedencia - 2015



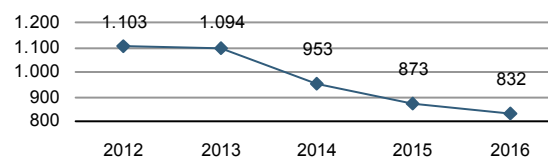
Paro registrado*

Por edad y sexo - 2016



* a 31 de marzo

Evolución



Por sectores de actividad - 2016

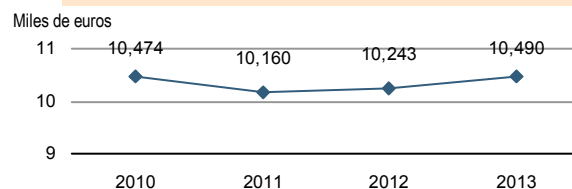


Oferta turística - 2015

	Nº de establecimientos	Número de plazas
Hoteles	0	0
Hostales	0	0
Apartamentos	3	20
Campings	0	0
Casas rurales	5	38
Albergues	0	0
Pensiones	0	0
Restaurantes	10	678

Empresas de turismo activo		
1		
0	0	0
2013	2014	2015

Renta familiar disponible



Empresas activas - 2016

* excepto sector primario

Industria	65
Construcción	62
Servicios	419
Total	546

Censo de Población y Viviendas 2011

Edificios	3.095
Hogares	3.208
Viviendas	4.377
principales	3.208
secundarias	371
vacías	798

Establecimientos colectivos

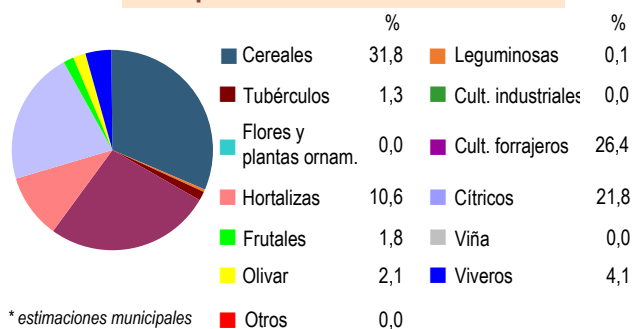
	%
Instituciones sanitarias
Residencias de mayores
Instituciones para personas con discapacidad o de asistencia social
Instituciones religiosas y militares
Otros tipos

Censo Agrario 2009

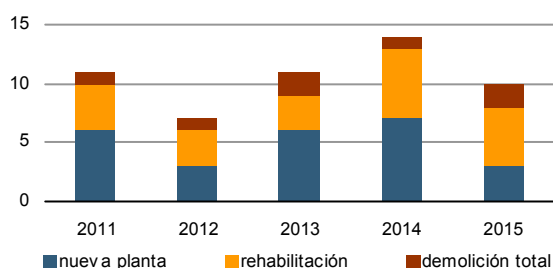
Explotaciones

Con agricultura y ganadería	21
Con agricultura y sin ganadería	205
Sin agricultura y con ganadería	2

Superficies de cultivo - 2015*

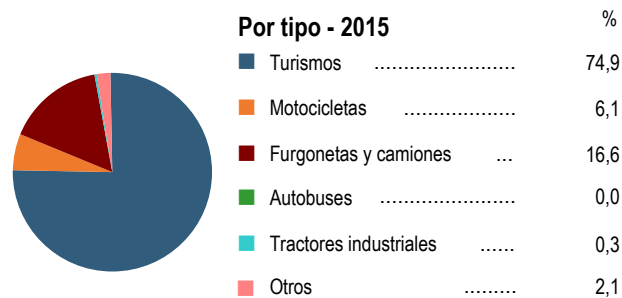


Licencias concedidas por tipo de obra



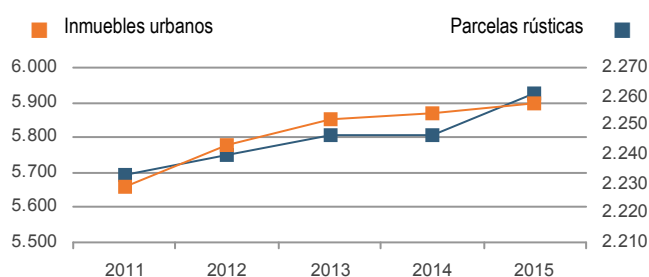
Parque nacional de vehículos

Por tipo - 2015



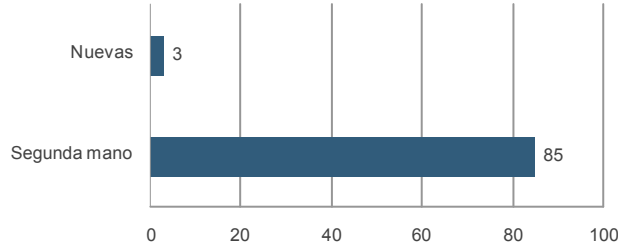
Catastro inmobiliario

Inmuebles urbanos y parcelas rústicas



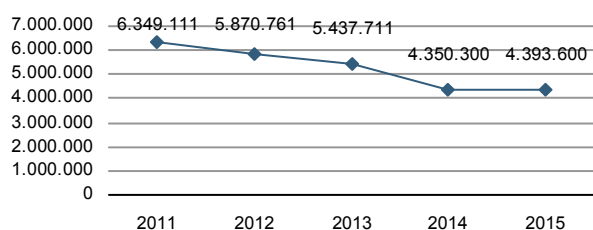
Transacciones inmobiliarias - 2015

Compraventas escrituradas de viviendas



Presupuesto municipal de gastos*

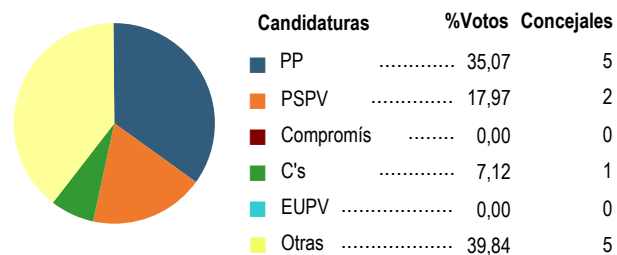
Euros



* consolidado

Elecciones municipales - 2015

Votos



Anexo II. Modelo de Presupuesto Participativo: Catral

Conferencia y presentación de
resultados de las jornadas
sobre Presupuestos
Participativos

Martes 20 de octubre a las
19:30 en la Biblioteca Municipal

PRESUPUESTOS
PARTICIPATIVOS



DOCUMENTO DE TRABAJO

Financiado por:



Organizado Por:

Ayuntamiento
de Catral



MODELO DE PRESUPUESTOS PARTICIPATIVOS: CATRAL

Octubre 2015

JOAQUÍN POLACÍ SOLER

NIF: 21686222 M

20/10/2015

1. INTRODUCCIÓN

Los presupuestos participativos son una herramienta que posibilita a la ciudadanía de un municipio poder participar de la elaboración de los presupuestos municipales. Ahora bien para que la intervención ciudadana sea efectiva, es necesario poner los cauces adecuados de información y divulgación para que la ciudadanía conozca hasta qué punto pueden influir sus decisiones, teniendo en cuenta todas aquellas partidas presupuestarias que no pueden ser modificadas y aquellas en las que la ciudadanía sí que puede intervenir.

Utilidad de los presupuestos participativos



¿Qué son los presupuestos participativos? Son una herramienta de participación y gestión del municipio, mediante la cual los ciudadanos y las ciudadanas pueden proponer y decidir sobre el destino de parte de los recursos municipales. Supone un ejercicio de democracia directa, pues son los vecinos los que proponen las propuestas a desarrollar; así como un ejercicio de solidaridad, ya que entre todos los participantes se busca alcanzar una mejora en el entorno.

¿Quién puede participar? Todos los vecinos del municipio pueden aportar propuestas, no es necesario pertenecer a una asociación o ser mayor de edad, simplemente estar empadronado en Catral y tener voluntad de aportar ideas que puedan ser beneficiosas para el conjunto del municipio.

¿Qué se puede proponer? Todas aquellas actuaciones que se consideren beneficiosas para el municipio y sean competencia municipal.

2. PRINCIPIOS INSPIRADORES PARA CATRAL

Antes de proponer un modelo de herramienta de presupuestos participativos para Catral, que haya funcionado en otros ámbitos territoriales, hemos decidido llevar a cabo una propuesta de presupuestos participativos diseñada por los propios vecinos del municipio, mediante la recogida de información en talleres participativos y encuestas, de tal modo que las propuestas que tenemos a continuación es una propuesta **de Catral para Catral**.

En este sentido el diseño de esta herramienta de participación ciudadana ha seguido el siguiente patrón de actuación.

Transparente: Se han superado las reuniones en los despachos y las relaciones bilaterales, para pasar a unas relaciones más horizontales fomentando una cultura basada en el universalismo participativo.

Pedagógico: El proceso ha traído consigo un autoaprendizaje tanto de los temas a tratar como de las dinámicas de participación llevadas a cabo para dinamizar los procesos participativos.

Creativo: La agenda de cuestiones a discutir y proponer no la hacen ni los medios de comunicación ni los políticos, sino que descentralizadamente surgen de las iniciativas de cualquier grupo ciudadano, que quiera acudir al proceso.

3. PROCESO PARTICIPATIVO PARA DEFINIR EL MODELO DE PRESUPUESTOS PARTICIPATIVOS

Se han realizado 2 talleres participativos los cuales han seguido el patrón de la metodología de los paneles abiertos. Esta metodología tiene el siguiente esquema de trabajo:

Los asistentes trabajaron sobre cuatro paneles de trabajo. En cada uno de los cuales se debatieron junto con la ayuda de un facilitador las siguientes cuestiones acerca de la elaboración de la propuesta de aplicación de los Presupuestos Participativos de Catral.

¿Qué pueden aportar los presupuestos participativos?

¿Cómo lo hacemos? Técnicas

¿Quién tiene que formar parte de la comisión de seguimiento?

¿Qué propuestas debatiremos para ser incluidas en los presupuestos?

3.1 TALLER CON ASOCIACIONES

Jornada sobre Presupuestos Participativos dirigida a las asociaciones

Martes 15 de septiembre a las 19:30 en la Biblioteca Municipal



Financiado por:



GENERALITAT VALENCIANA
GOBIERNO DE TRANSACCIONES,
RESPONSABILIDAD SOCIAL, PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN

Organizados Por:

Ayuntamiento de Catral





¿Qué pueden aportar los presupuestos participativos?

Implicación ciudadana

Ver necesidades de los vecinos

Priorizar necesidades

Ciudadanos conscientes de la gestión

Mejorar la comunicación

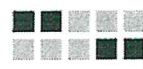
Asistencia ciudadana

Financiado por:



Organizados Por:

Ayuntamiento de Catral



¿Cómo lo hacemos? Técnicas

Divulgación

Plataforma digital

Televisión local

Boca Oreja

Talleres participativos

Papel facilitador de las asociaciones

Punto de recogida físico

Información por sectores sociales

¿Quién tiene que formar parte de la comisión de seguimiento?

Asociaciones

Asociaciones por sectores

Políticos

Técnicos municipales

Agricultura

Abierto

Consorcio Vega Baja CONVEGA

¿Qué propuestas debatiremos para ser incluidas en los presupuestos?

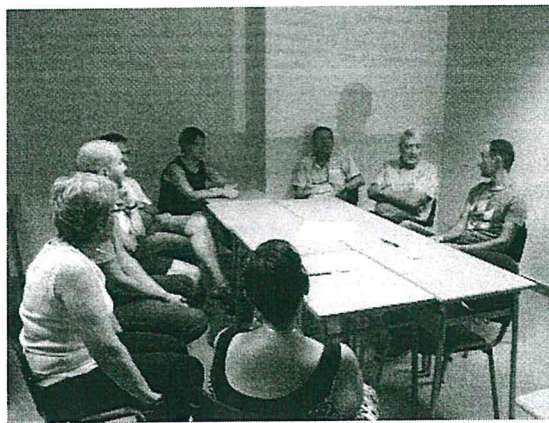
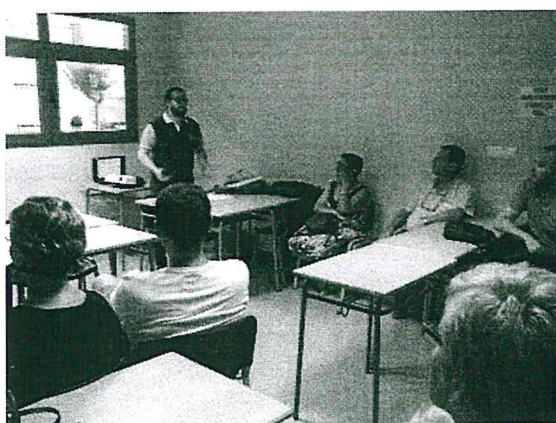
Un cronista oficial

Agrícola cultural

Carpa gigante para diversas actividades

Asociaciones al servicio de toda la población

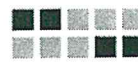
Una acción grande y/o muchas pequeñas



Financiado por:



Organizados Por:
Ayuntamiento
de Catral



3.2 TALLER ABIERTO A LA CIUDADANÍA

"Jornada sobre Presupuestos Participativos abierta a la ciudadanía"

Jueves 15 de octubre a las 19:30 en la Biblioteca Municipal



Financiado por:



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELERIA DE TRANSFERENCIAS REGIONAL, INICIATIVA SOCIAL, PARTICIPACION Y COOPERACION

Organizados Por:

Ayuntamiento de Catral





¿Qué pueden aportar los presupuestos participativos?

Mejorar la comunicación

Todos ser concejales

Contribución de la ciudadanía

Cercanía

Presentar necesidades

¿Cómo lo hacemos? Técnicas

Redes sociales y virtual

Buzón en sitios estratégicos

Reuniones presenciales

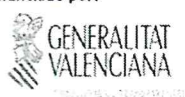
Boca-oreja

Técnicas vinculadas a la tercera edad

Tablón de anuncios

Campañas de captación por sectores

Financiado por:



Organizados Por:

Ayuntamiento de Catral



¿Quién tiene que formar parte de la comisión de seguimiento?

Asociaciones

Ciudadanía

Agricultores

Técnicos (Si con peros)

Representantes políticos NO, si afiliados, presencia testimonial

¿Qué propuestas debatiremos para ser incluidas en los presupuestos?

Todas las áreas

Museo etnográfico

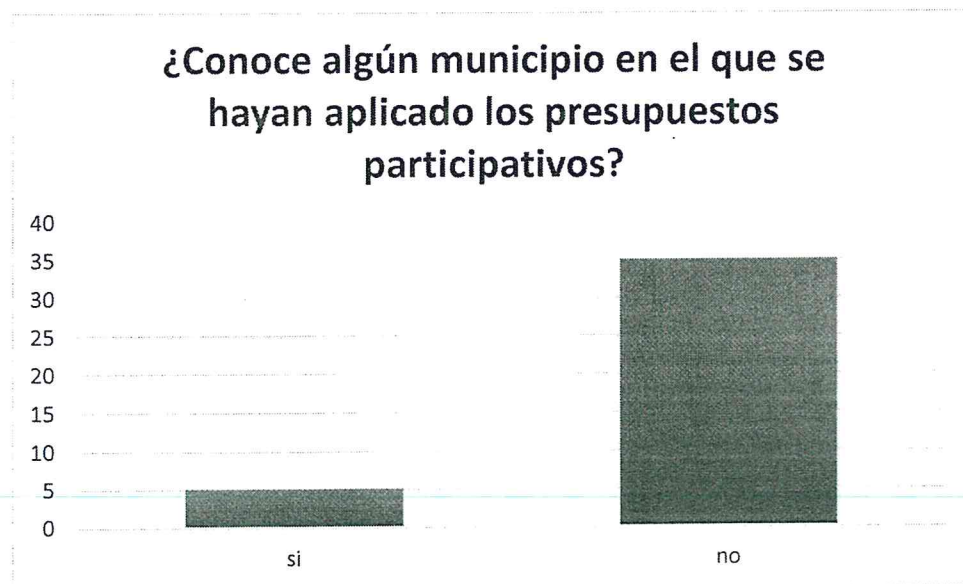
Señalización huerta

Equipamientos comunes

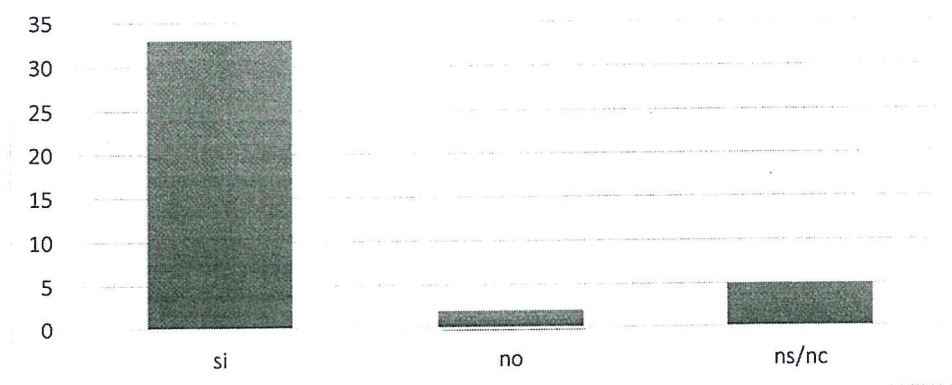
Votar todas las propuestas

Libertad

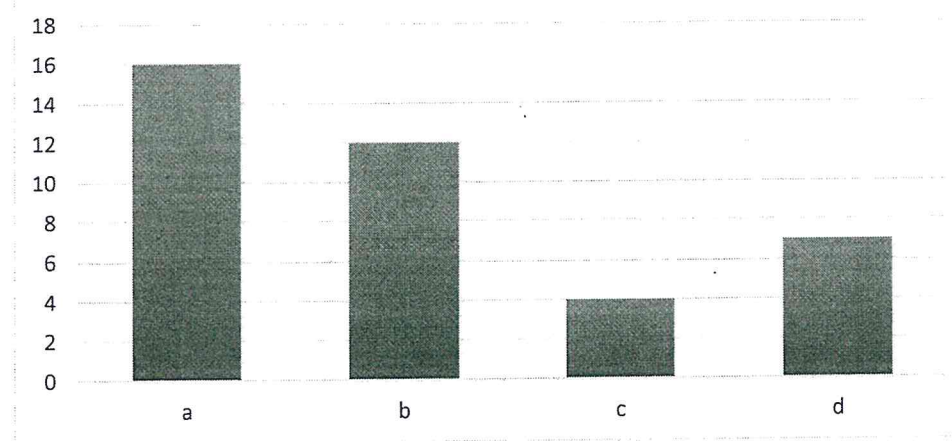
3.3 RECOGIDA DE INFORMACIÓN MEDIANTE ENCUESTAS



¿Considera de utilidad para Catral la herramienta de los presupuestos participativos?

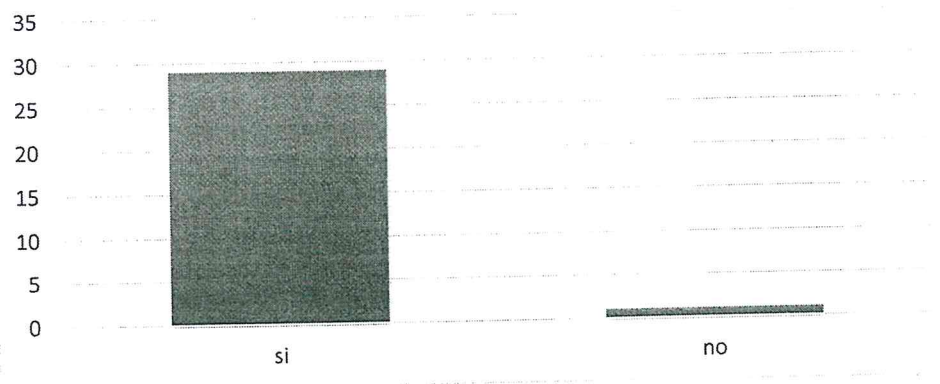


¿Qué pueden aportar los presupuestos participativos a Catral?

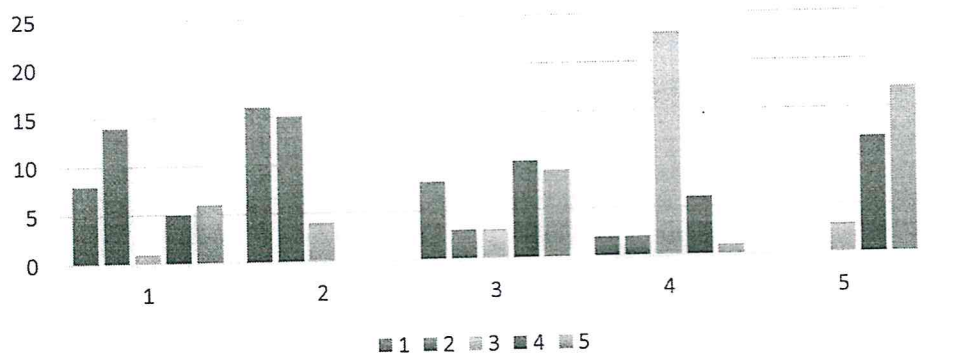


- a. Mayor transparencia y eficiencia
- b. Mejorar comunicación entre administración y ciudadanos
- c. Proceso abierto a todo el mundo
- d. Reflexión activa y solidaridad

¿Cree que sería útil formar una comisión ciudadana de seguimiento de la aplicación de los presupuestos participativos?

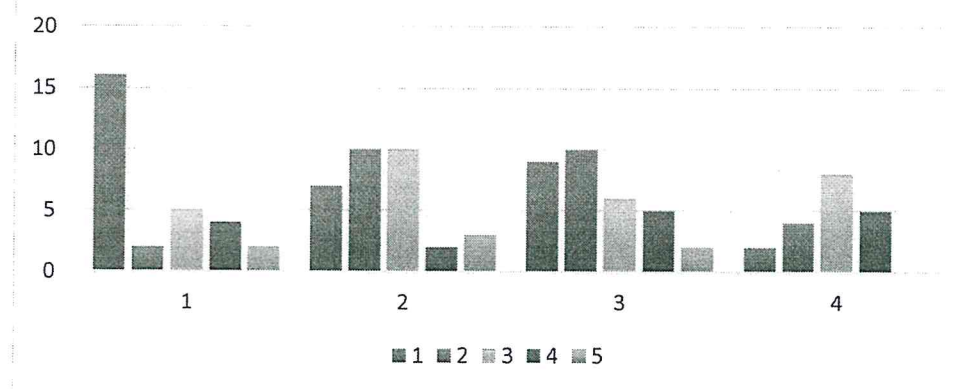


Indique por orden de prioridad quien debe formar parte de esta comisión de seguimiento



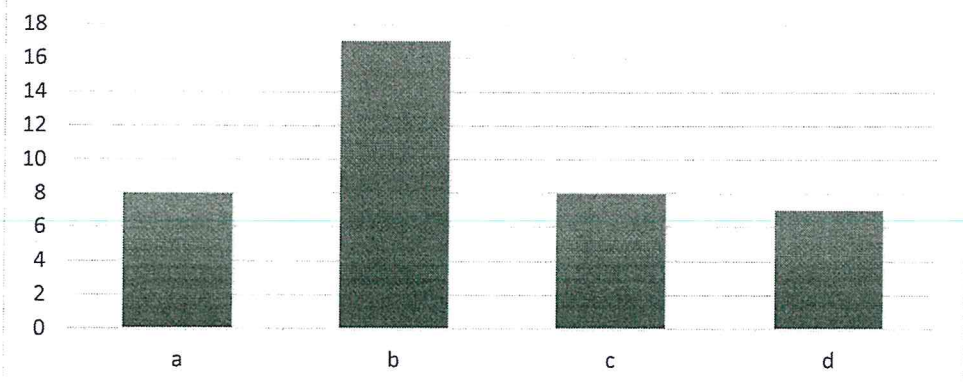
1. Asociaciones
2. Ciudadanía
3. Políticos
4. Técnicos municipales
5. Agentes externos

¿Qué metodologías cree que serán más útiles en Catral para la recogida de información?



1. Talleres participativos
2. Encuestas y otras herramientas telemáticas
3. Buzones de propuestas
4. Virtual
5. Otros.....

¿Cómo estructurarías la elección de propuestas para incorporarlas a los presupuestos?



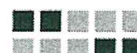
- a. De manera abierta
- b. Por sectores (cultura, deporte, urbanismo....)
- c. Elegir una única propuesta
- d. Según la cantidad de dinero puesta a disposición del presupuesto participativo

Financiado por:



Organizados Por:

Ayuntamiento
de Catral



4. PROPUESTA PRESUPUESTO PARTICIPATIVO CATRAL

Los datos obtenidos en las encuestas y en los talleres de participación nos muestran un claro interés por desarrollar la herramienta de los presupuestos participativos en Catral. Además la participación ciudadana nos ha permitido diseñar un modelo de trabajo concreto y único para Catral en el que desataca la necesidad de crear una comisión de seguimiento y el hecho de que las propuestas se realicen por áreas municipales, es decir, cada área que técnicamente pueda, destinará una parte de su presupuesto a ser participado.

4.1 ¿Qué pueden aportar los presupuestos participativos?

La implicación ciudadana en la toma de decisiones, así como la concienciación de la ciudadanía en los asuntos públicos son acciones que aportarán los presupuestos participativos a Catral. Todo ello redundará en cercanía entre los órganos de toma de decisión municipales y la ciudadanía. Por tanto esta dinámica de participación será también pedagógica para el municipio.

4.2 ¿Cómo lo hacemos? Técnicas

Las técnicas de recogida de información que utilizaremos serán los talleres participativos presenciales y la elaboración de encuestas digitales y en papel, las encuestas digitales se recogerán en un buzón virtual y las encuestas en papel en buzones físicos situados en puntos estratégicos del municipio.

4.3 ¿Quién tiene que formar parte de la comisión de seguimiento?

Representación ciudadana a título individual

Representación asociativa

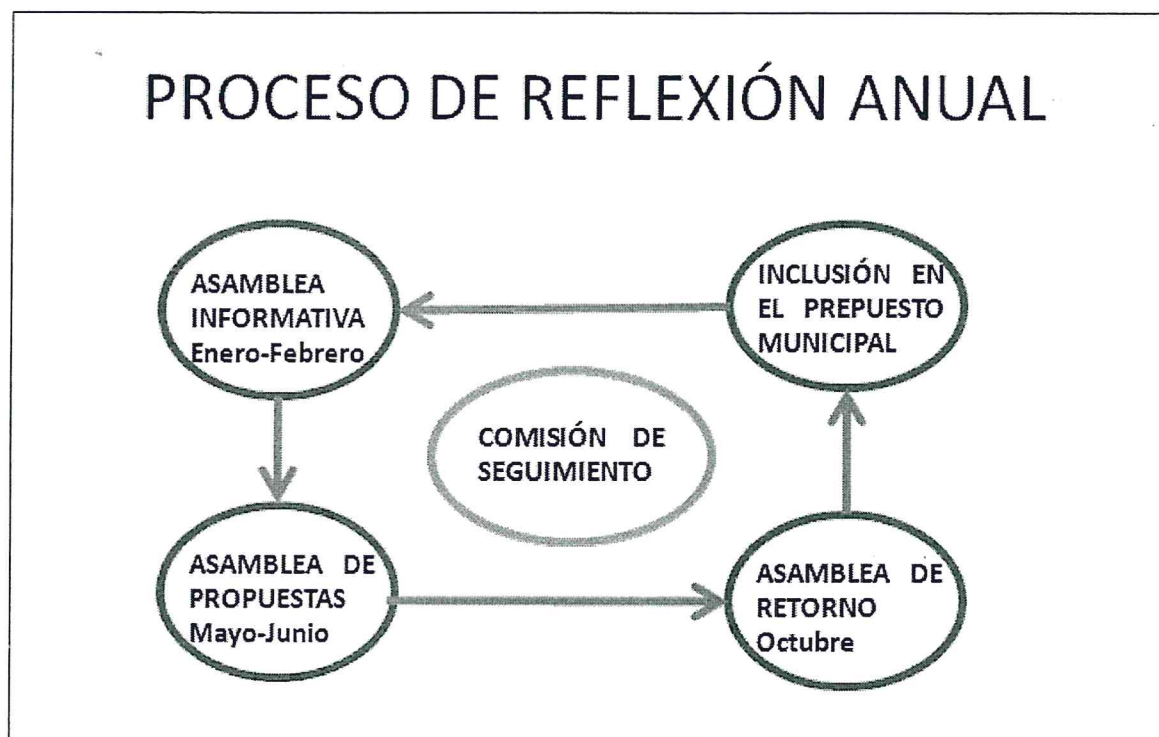
Representación política (no miembros del pleno)

Secretaría municipal papel asesor del buen cumplimiento del proceso

4.4 ¿Qué propuestas debatiremos para ser incluidas en los presupuestos?

Las propuestas se realizarán por áreas municipales, las áreas municipales que puedan ofrecer parte de su presupuesto a ser consultado por la ciudadanía, informarán de la cuantía disponible y la ciudadanía podrá sugerir qué acción llevar a cabo según cada área y la cantidad de dinero puesta a disposición.

5. PROCESO DE TRABAJO



Enero-Febrero: el proceso anual dará inicio en los primeros meses del año. Mediante una serie de asambleas informativas se comunicará a los ciudadanos la cantidad de presupuesto destinado a ser decidido entre todos, de cada una de las áreas en las que económicamente sea viable desarrollar esta técnica participativa.

Mayo Junio: se realizarán una serie de talleres participativos temáticos, para realizar propuestas para cada una de las áreas. La dinámica de trabajo será la de los paneles abiertos, ya que nos permite obtener mucha información en periodos de tiempo reducido. Además se habilitarán unas fichas físicas y online para hacer propuestas. Las fichas físicas se recogerán en buzones instalados en distintos puntos estratégicos del municipio, y las fichas online se recogerán en un buzón online dispuesto en la web municipal.

Julio Septiembre: se analizarán todas las propuestas recibidas de cada una de las áreas y se escogerá una de ellas, la más viable o la más repetida, de tal modo que todo el presupuesto puesto a disposición en cada una de las áreas será para sufragar una acción. Es más operativo llevar a cabo una acción que varias pequeñas.

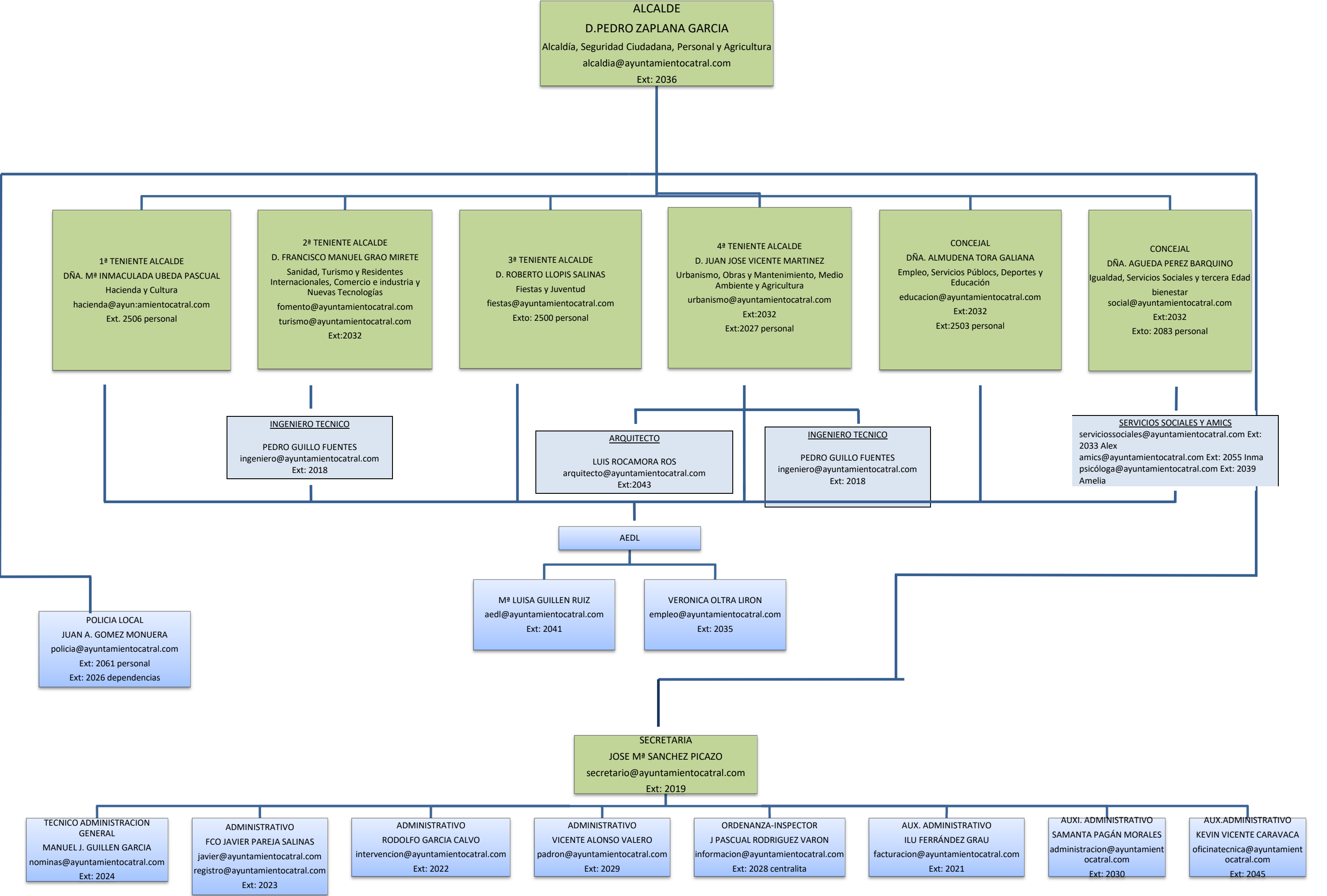
Octubre: Se presentará a la ciudadanía las propuestas que se llevarán a cabo, sufragadas con el presupuesto puesto a disposición de la participación.

Noviembre-Diciembre: Se incluirán las propuestas en el presupuesto municipal.

La comisión de seguimiento: será la encargada de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos y de realizar labores de seguimiento de las acciones anuales.

Modelo de ficha para participar					
FICHA DE PROPUESTA					
Edad		Sexo		Calle de residencia	
Propuesta dirigida al área de:			Cultura		
			Deporte		
			Servicios Sociales		
			Medio Ambiente		
Mi propuesta es:					

Anexo III. Organigrama de la Plantilla



Anexo IV. Modelo Ficha de Medida

Área		
Identificación de la Acción: M 1.2.1		
Aspectos a mejorar resultado del diagnóstico Julio 2017		
Objetivo Específico:		
Responsable/ Cargo:	•	•
Colaboradores/ Cargo:	•	•
Tiempo de Ejecución:	Fecha de Inicio:	Fecha de Finalización:
Recursos Necesarios:		
Financieros:	•	
Humanos:	•	
Infraestructura:	•	
Materiales:	•	
Desarrollo de la Acción		
Medidas Necesarias para la Ejecución del Objetivo:	Mecanismos de Difusión:	Mecanismos de Seguimiento y Evaluación:
Periodicidad Vista la Comisión		

Anexo V. Modelo Ficha Seguimiento

Identificación de la Acción: M 1.2.1									
Objetivo Específico:									
Fecha:									
Cumplimiento de Objetivos (R)	Ninguno		Bajo		Medio		Alto		Total
Nivel de ejecución de la acción (P)	Sin empezar		Bajo		Medio		Alto		Finalizada
Sin empezar	Falta de recursos humanos				<input type="checkbox"/>				
	Falta de recursos materiales				<input type="checkbox"/>				
	Falta de tiempo				<input type="checkbox"/>				
	Falta de participación				<input type="checkbox"/>				
	Descoordinación con otros departamentos				<input type="checkbox"/>				
	Desconocimiento del desarrollo				<input type="checkbox"/>				
	Otros motivos especificar:				<input type="checkbox"/>				
IMPACTO									
Indicador	Ha mejorado		No se ha modificado		Ha empeorado		No procede		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES									
Dificultades y barreras encontradas					Soluciones adoptadas				
Modificaciones incorporadas									
Pautas de continuidad de la acción									

Leyenda: Nivel de ejecución de la medida,
VERDE la acción se ha realizado, **NARANJA** que está en proceso, **ROJO** que no se ha realizado.



Soluciones integrales en perspectiva de género e igualdad