

**I PLAN DE IGUALDAD
DE
OPORTUNIDADES
ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
2013-2016**

Evaluación Final



ÍNDICE

1. Introducción

2. Estructura General

3. Informe Evaluación Final

+ Primera Parte

- ◆ **Objetivos y metodología**
- ◆ **Análisis de la planificación del Plan**
- ◆ **Análisis de la pertinencia del Plan**
- ◆ **Análisis de la coherencia del Plan**
- ◆ **Análisis de los mecanismos de seguimiento y presupuesto**

+ Segunda Parte

- ◆ **Análisis de la eficacia de las medidas**

+ Tercera Parte

- ◆ **Valoración General**
- ◆ **Conclusiones**
- ◆ **Recomendaciones**



1. Introducción

Este informe evaluativo, responde al requerimiento establecido en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2013-2016, coincidiendo con la finalización del período de vigencia del mismo y presenta los principales resultados de las actuaciones desarrolladas a lo largo del periodo del Plan.

Igualmente, este informe surge como continuación de la evaluación previa realizada durante el año 2015 y cuyo resultado ha orientado la última etapa de implementación del Plan.

El contexto en el que se despliega esta evaluación es en la intervención pública transversal, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que actualmente se ha convertido en uno de los ejes de las dinámicas socio políticas locales.

Asimismo, para favorecer esta intervención institucional, se otorga a los poderes públicos el compromiso de fracturar las desigualdades entre mujeres y hombres. Desde este punto de vista, y como recoge la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la igualdad es un principio jurídico universal, lo que implica el compromiso de los poderes públicos para asumir la puesta en marcha de mecanismos que promuevan e impulsen políticas públicas de igualdad, revisando y evaluando la actuación institucional.

De igual modo, a partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, se concibe la transversalidad de género como la estrategia más eficaz para conseguir una sociedad igualitaria. En correspondencia con este planteamiento, el desarrollo de las políticas de género se ha visto legitimado.

Para la conformación de un juicio pertinente del Plan en esta evaluación sumativa, es interesante recordar que el citado Plan recoge de forma estructurada unas propuestas de trabajo en forma de líneas estratégicas y objetivos donde se distingue entre:

- las actuaciones realizadas por la propia Delegación de Igualdad.
- y las realizadas por el resto de las áreas municipales, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas municipales.

Asimismo, el contenido del Plan converge con la recomendación de las políticas comunitarias en materia de igualdad de oportunidades, relativa a la aplicación de la estrategia dual, enfoque que conjuga las medidas transversales realizadas por las distintas dependencias municipales con las acciones positivas dirigidas específicamente a las mujeres.



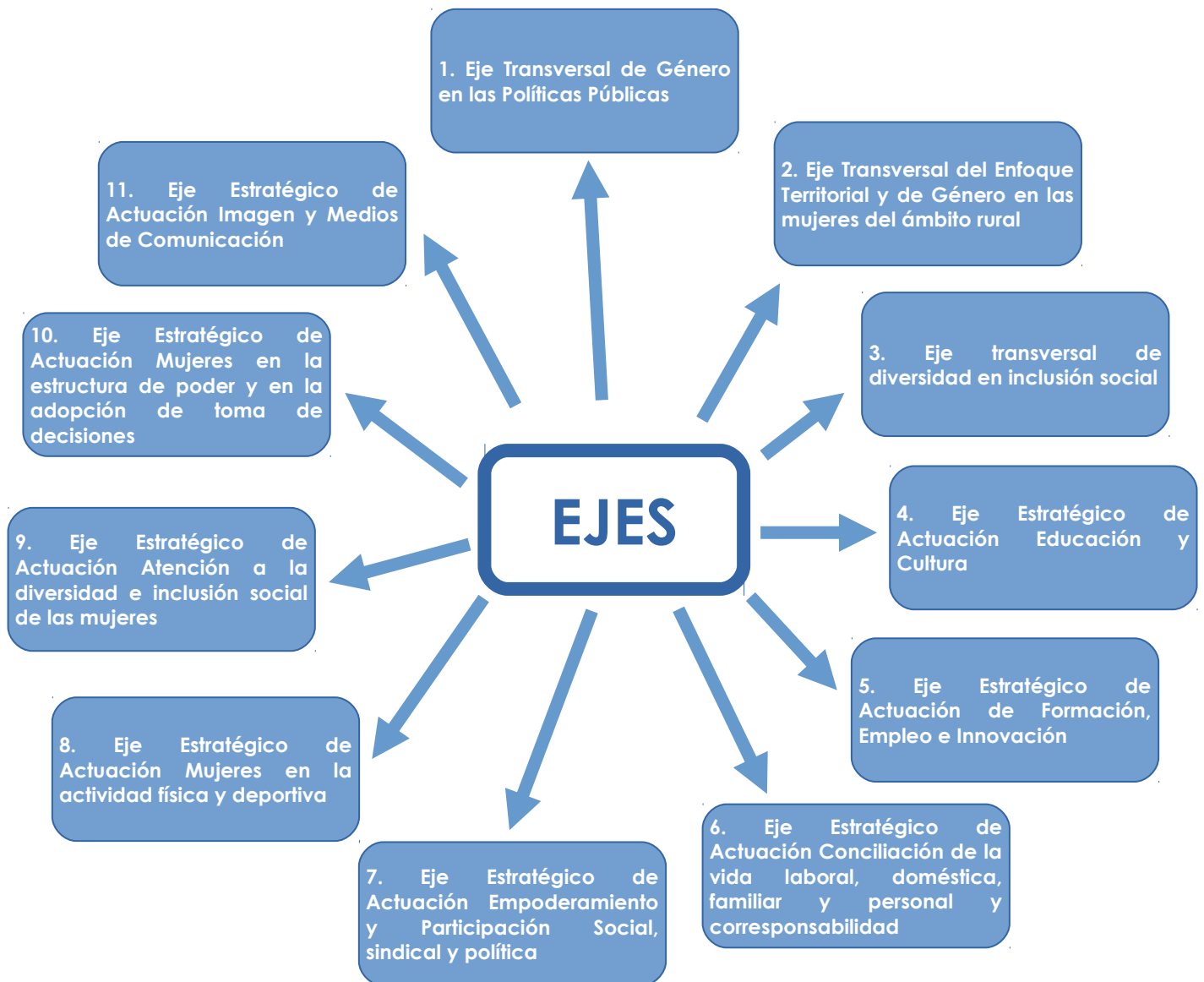
En suma, la evaluación de las políticas públicas es un instrumento de la búsqueda de la mejora continua y de la calidad de los servicios y con esta evaluación se persigue aprender de la experiencia adquirida con la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre en el municipio.

Una vez señalados estos antecedentes, se plantea el objetivo de esta evaluación que responde a una operativa de recogida de datos e informaciones, junto con las valoraciones sobre los principales logros y puntos críticos recogidos en las distintas actuaciones y medidas del Plan.

2. Estructura General

La estructura del presente documento responde a los marcos establecidos por la política institucional para la igualdad de oportunidades. Asimismo, la aprobación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone un punto de inflexión para las políticas de igualdad en nuestro país.

| ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL PLAN | CANTIDAD |
|---|-----------------|
| Líneas Transversales | 3 |
| Líneas Estratégicas | 8 |
| Objetivos Específicos | 57 |
| Medidas | 200 |



En líneas generales se ha implantado un Plan de Igualdad adecuado para articular acciones entre todos los agentes implicados. No obstante, hay que apuntar algunos rasgos que adolecen de falta de operatividad. Por ejemplo, el Plan ha diferenciado las líneas básicas sobre las que centrar sus esfuerzos, distinguiendo entre ejes transversales y estratégicos, conjuntamente con sus objetivos específicos.



CUADRO DE MEDIDAS POR EJES

| EJES TRANSVERSALES | Nº Objetivos específicos | Nº Medidas |
|--|--------------------------|-------------------|
| Perspectiva de género | 7 | 21 |
| Incorporación enfoque territorial de las mujeres rurales | 6 | 14 |
| Atención a la diversidad e inclusión social | 3 | 20 |
| TOTAL | 16 OBJETIVOS | 55 MEDIDAS |

| EJES ESTRATÉGICOS | Nº Objetivos Específicos | Nº Medidas |
|---|--------------------------|--------------------|
| 1. Educación y Cultura | 4 | 20 |
| 2. Formación, Empleo e Innovación | 13 | 42 |
| 3. Conciliación de la vida laboral, familiar, personal y corresponsabilidad | 4 | 17 |
| 4. Empoderamiento, participación social, sindical y política | 5 | 18 |
| 5. Mujeres en la actividad física y práctica deportiva | 3 | 14 |
| 6. Mujeres en la estructura de poder y en la adopción de toma de decisiones | 3 | 9 |
| 7. Imagen y Medios de comunicación | 6 | 17 |
| 8. Mujer y Urbanismo | 3 | 8 |
| TOTAL | 41 OBJETIVOS | 145 MEDIDAS |

El resultado es que dentro de las **líneas transversales** que más se han potenciado cualitativa y cuantitativamente está el “Eje transversal de Género en las políticas públicas”, como lógicamente corresponde en un Plan de Igualdad. Sin embargo, tal vez haya que redefinir los otros dos ejes transversales, “Eje transversal del enfoque territorial y de Género en las mujeres del ámbito rural” y “Eje transversal de diversidad e inclusión social” ya que no marcan el rumbo de las actuaciones y



en la práctica la mayoría de medidas que se han ejecutado tienen que ver con los ejes prioritarios estratégicos.

En cuanto a los **Ejes prioritarios estratégicos**, el de mayor peso es el relativo al “Eje Estratégico de actuación de Formación, Empleo y Innovación”, con un número de objetivos que supone el 31,71% de los objetivos estratégicos totales y de medidas que supone el 28,96 % de las medidas totales, excesivamente pormenorizados y que roza un desequilibrio con otros ejes. Y no porque no sea un eje importante y fundamental en un Plan de Igualdad, si no porque hay que tener en cuenta que la Administración Local no tiene competencias propias en materia de empleo, por lo que el margen de actuación es muy limitado,

Con respecto a los objetivos son claros y en cada uno se detalla la dependencia municipal implicada.

No obstante, el Plan no recoge indicadores ni cualitativos ni cuantitativos.

Antes de adentrarnos en la evaluación del plan, debemos reseñar una serie de circunstancias ajenas al mismo, pero que han tenido una gran repercusión en el periodo de ejecución de éste:

1.- Cambios políticos : a mediados del periodo de ejecución del plan, en concreto en junio de 2015, se produce un cambio de legislatura que conlleva cambios de las personas responsables de impulsar su ejecución tanto en el ámbito político como técnico.

2.- Cambios administrativos: durante la vigencia del Plan, la Delegación de Igualdad pasa a ser un Área y posteriormente un Departamento integrado dentro de Bienestar Social. Ya, en su última etapa, vuelve de nuevo a ser Delegación. Todo ello acompañado con varios cambios físicos de la sede de igualdad, con sus correspondientes mudanzas.

Todo ello, ha conllevado parones sustanciales que no han facilitado un proceso continuo de ejecución ni evaluación sobre cada eje, lo cual, obviamente, tiene su repercusión.

Adentrándonos ya en la evaluación final del PIO, este informe se ha distribuido en tres partes:

- En la primera parte del informe, se aborda, de forma breve, los objetivos y metodología de la evaluación, el análisis de la planificación, de la pertinencia, coherencia y análisis de los mecanismos de seguimiento y presupuesto del Plan.
- En la segunda parte los resultados globales logrados tras el análisis de la eficacia de las medidas ejecutadas siguiendo las pautas definidas en cada uno de los



ejes estratégicos del Plan.

- En la tercera parte se lleva a cabo una valoración general además de unas conclusiones y recomendaciones sobre las políticas de igualdad realizadas a la luz del I Plan.

Por último, esta evaluación pretende abrir un espacio de reflexión sobre los resultados obtenidos con este I Plan de Igualdad, para tener presente en la elaboración del próximo.

3. Informe Evaluación Final

→ Primera Parte

◆ **OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN**

Objetivos de la evaluación

El objetivo general de la evaluación final es conocer el resultado de las actuaciones desarrolladas.

Los objetivos específicos de este informe son:

- Conocer el nivel de ejecución de las medidas.
- Analizar el grado de consecución de los objetivos.
- Saber en qué medida se está avanzando hacia la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.
- Aportar información que posibilite conocer los avances producidos con la implantación del Plan y el impacto alcanzado.
- Establece recomendaciones o líneas de actuación futuras.

Metodología aplicada

La metodología aplicada para la evaluación del Plan se ha centrado en el análisis de la información obtenida a través de 2 fuentes fundamentalmente:

* La Comisión Municipal de Igualdad y Salud: mediante las distintas actuaciones de recogida de datos, se obtuvo información sobre los obstáculos existentes para la puesta en marcha del principio de transversalidad de género y también se recogieron recomendaciones para la elaboración del II Plan. La Comisión se reúne mensualmente (los primeros miércoles de cada mes)



* Memorias anuales de actividades

◆ ANÁLISIS DE LA PLANIFICACIÓN DEL PLAN

Idoneidad de las entidades que han participado

El Plan está basado en un Diagnóstico de situación entre Mujeres y Hombres previo a la elaboración del mismo, basado en una metodología participativa dirigida a la consulta, contraste y propuestas.

El contenido del Diagnóstico gira en torno a los siguientes apartados:

- 1.- *Caraterización geográfica y administrativa*
- 2.- *Situación socioeconómica*
- 3.- *Estructura demográficas*
- 4.- *Participación social, sindical y política*
- 5.- *Atención a la diversidad e inclusión social*
- 6.- *Violencia de Género*
- 7.- *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar*
- 8.- *Participación en órganos de poder y decisión*
- 9.- *Deportes*
- 10.- *Empresas*
- 11.- *Medios de Comunicación*

En el Diagnóstico participó el Consejo Local de la Mujer, lo que permitió trabajar con un número importante de entidades y/o organismos representados en el mismo.

Para su elaboración se ha partido de la realidad de cada grupo de mujeres, de la experiencia individual y colectiva de sus componentes, de sus intereses, necesidades y demandas reales, de su cultura, de sus conocimientos, valores y códigos.



La metodología participativa en la que se ha sustentado ha sido coordinada por la Delegación de Igualdad.

La idoneidad de este abordaje cualitativo radica en que han sido las voces de las propias mujeres quienes manifiestan sus demandas.

También se ha contado con el consenso institucional al trabajar con la Comisión Municipal de Igualdad formada por representantes de las diferentes áreas municipales del Ayuntamiento de Jerez.

Sin embargo, se ha echado en falta la implicación de más representantes del Consejo Local de la Mujeres, agentes sociales, ONGs, y/o personas expertas en igualdad de oportunidades, aunque sí se tuvo la colaboración inicial, en los pasos a seguir, de la Unidad de Igualdad de la UCA.

Asimismo, a lo largo del proceso, tampoco han estado comprometidas todas las áreas municipales.

Otro déficit fundamental ha sido la dificultad para obtener datos desagregados por sexo, tanto a nivel institucional como entre entidades socioeconómicas.

◆ ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DEL PLAN

Sobre esta variable, relativa a la adecuación de las necesidades e intereses, de la sociedad en general y de las mujeres en particular, al Plan de Igualdad, hay que subrayar que la puesta en marcha de una metodología participativa ha permitido que la adaptación de objetivos y medidas del plan a las necesidades reales haya sido, a priori, la adecuada.

Igualmente la incorporación de las diferentes áreas de trabajo, en la Comisión Municipal de Igualdad, ha sido un elemento esencial que ha contribuido a materializar este proceso.

Ha sido muy positiva la consulta tanto a las entidades como a la Comisión Municipal de Igualdad, tanto para definir actuaciones como para establecer objetivos.

Estas aportaciones fueron agrupadas en las siguientes áreas:



| EJES TRANSVERSALES |
|---|
| 1.- Eje transversal de Género en las políticas públicas |
| 2.- Eje transversal del Enfoque territorial y de Género en las mujeres del ámbito rural |
| 3.- Eje transversal de diversidad e inclusión social |
| Institucionalizar la perspectiva de género en todas las dependencias municipales. Institucionalizar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, planes, medidas y acciones en el ámbito rural. Aplicar el principio de diversidad e inclusión social de manera transversal en los contenidos del Plan, desde un análisis interseccional, considerando todas las variables que se cruzan en las discriminaciones múltiples de las mujeres. |
| EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN |
| 1.- Eje Educación y Cultura |
| Impulsar cambios educativos y culturales que contribuyan a eliminar estereotipos sociales relativos al rol de hombres y mujeres. |
| 2.- Eje Formación, Empleo e Innovación |
| Promover el acceso y la permanencia de las mujeres en un empleo de calidad, fomentando acciones específicas para la mejora de su empleabilidad. Desarrollar actuaciones que integren a las mujeres en la sociedad de la comunicación e información. Apoyar la innovación científica y tecnológica, contribuyendo a eliminar barreras y obstáculos que dificultan la presencia de las mujeres |
| 3.- Eje Conciliación de la vida laboral, doméstica, familiar y personal y corresponsabilidad |
| Impulsar cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad de funciones y repartos sociales en el ámbito doméstico, privado y público |
| 4.- Eje Empoderamiento y Participación social, sindical y política |
| Impulsar la participación y promoción de las mujeres en las esferas de la vida pública |
| 5.- Eje Mujeres en la actividad física y deportiva |
| Potenciar la práctica física y deportiva de las mujeres en los distintos ámbitos del deporte y en las diferentes especialidades. |
| 6.- Eje Atención a la diversidad e inclusión social de las mujeres |
| Asegurar el acceso de las mujeres al conocimiento de sus derechos, sobre todo, aquellas mujeres que se encuentran con mayores desventajas sociales, económicas, sociales, culturales, étnicas, que las alejan de los circuitos de difusión de la información. |
| 7.- Eje Mujeres en la estructura de poder y en la adopción de toma de decisiones |
| Fortalecer el liderazgo de las mujeres y su incorporación en las instancias de diálogo social y espacios de poder eliminando obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos. |
| 8.- Eje Imagen y Medios de Comunicación |
| Incluir la perspectiva de género en los medios de comunicación y agencias de publicidad. Ofrecer una imagen igualitaria y plural de ambos sexos, dada la importante influencia de los medios de comunicación para la percepción de la realidad y en la construcción de valores |

Cabe destacar que no se incluye Violencia de Género ni Salud al existir Planes



Locales específicos.

Siguiendo un criterio evaluativo, estos ejes se consideran pertinentes en relación con las necesidades existentes a nivel local en materia de igualdad destacando "el eje transversal de género en las políticas públicas" ya que la planificación de las políticas de igualdad, deben involucrar a todo el aparato público.

Es pertinente:

a) El 22 de febrero de 2013 se creó la Comisión Municipal de Igualdad, estructura que impulsa y favorece la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actividades que se realizan

b) La puesta en marcha de Campañas de sensibilización que inciden en el compromiso de las personas, instituciones y entidades y que impulsa, coordina y realiza la delegación de Igualdad, fundamentalmente la del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

c) También es pertinente las presentaciones públicas del I Plan antes de su aprobación inicial por el Pleno de la corporación:

- ⇒ Presentación pública día 25 de marzo de 2014, a las asociaciones de mujeres y ciudadanía en general.
- ⇒ Presentación pública día 3 de junio de 2014, al Colegio de Abogados, Ceca, Upta, UCA, Asunico, Acoje, Federación La Voz de las Mujeres, Federación Sol Rural y el consejo Local de la Mujer.

d) Período de aportaciones previas a la aprobación provisional por la Corporación del Pleno. Se presentan las siguientes aportaciones:

- 14 aportaciones planteadas por el Consejo Territorial en Andalucía, Ceuta y Melilla de la ONCE
- 4 aportaciones planteadas por la representante del PSOE-A Jerez en el Consejo Local de la Mujer
- 17 aportaciones planteadas por el Grupo Municipal de IU
- 4 aportaciones planteadas por la FSGC
- 4 aportaciones por Colegio Oficial de Trabajo Social de Cádiz
- 1 aportación de la Confederación de empresarios

De las 44 aportaciones presentadas, se estiman e incorporan al borrador del Plan 36 de ellas. Las no estimadas es porque ya estaban recogidas en el Plan.

Este proceso participativo previo, hizo que, una vez aprobado el Plan provisionalmente por el Pleno de la corporación Municipal y abierto el periodo de alegaciones, no se presentó ninguna alegación.



Recapitulando, se puede afirmar que la puesta en marcha del I Plan de Igualdad ha sido una herramienta adecuada y participativa, para impulsar y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito municipal.

◆ **ANÁLISIS DE LA COHERENCIA DEL PLAN**

Se ha analizado la estructura del Plan, y se considera que la mayoría de las medidas realizadas están enfocadas hacia el logro de los objetivos. No obstante algunas medidas aparecen repetidas en más de un eje y ciertamente puede resultar reiterativo.

La reiteración de medidas se ha detectado, además, en otros planes sectoriales dependientes de otras áreas municipales (Plan de Infancia y Familia, Plan de atención a Personas mayores, Plan de Diversidad y Convivencia).

Asimismo, desde la Comisión Municipal de Igualdad, se han identificado aspectos prácticos que obstaculizan aplicar medidas de igualdad en todas las dependencias municipales, a modo de ejemplo, la obtención de datos desagregados por sexo, debido a los problemas que plantea la base de datos del SIM y también ocurre con los documentos de ventanilla única.

Por otra parte, es coherente señalar que se haya definido en el Plan de Igualdad las áreas responsables de las medidas a ejecutar para asegurar la implicación de las mismas, aunque, hay algunas dependencias que apenas se han implicado.

Otro tema a destacar en este punto es que debido a las circunstancias ajenas al Plan, ya reseñadas anteriormente, que se dieron durante el periodo de ejecución del mismo (cambios políticos y administrativos), hay áreas municipales que no asumían como propias las medidas planteadas en el plan. Por ejemplo, el área de urbanismo no participó en la Comisión que colaboró en la redacción del plan (por que no nombró a ningún representante) y ahora sí participa en la Comisión actual, por lo que no identifica como suyas las medidas del eje urbanismo.

◆ **ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y PRESUPUESTO**

El Plan estableció un sistema de seguimiento y evaluación que ha sido el punto de partida para evaluar el conjunto del Plan, ya que, en marzo del año 2015 se realizó una evaluación inicial y, a esta fecha, estaba ejecutado en las medidas transversales un 52,72% y en los ejes estratégicos un 56,55%. Asimismo, en las Memorias anuales de actividades desde los años 2013 al 2016, se recogen las actuaciones realizadas en el Plan.

Se ha utilizado también la información que ha aportado cada representante de



la Comisión de Igualdad.

Señalar que no existe un sistema de indicadores cuantitativos ni cualitativos, ya que la falta de recursos humanos en su elaboración no lo permitió.

El Plan no tiene reseñado un presupuesto propio, si no que reseña que se ejecutará con el presupuesto asignado al Dpto. de Igualdad y Salud, dentro de la Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud.

+ Segunda Parte

◆ ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS

Para evaluar este apartado hay que determinar el grado de cumplimiento y ejecución del Plan.

A continuación recogemos el grado de cumplimiento de cada una de las medidas. En el apartado 2016, se recoge, en diferentes colores, conforme a la información facilitada por las áreas municipales:

| | |
|---|---------------------------------|
|  | Área Igualdad y Salud |
|  | Toda la Comisión de Igualdad |
|  | Área de RRHH |
|  | Área de Participación Ciudadana |
|  | Área de Economía y Hacienda |
|  | Área de Bienestar Social |
|  | Área de Empleo |
|  | Área de Deportes |

Las acciones señaladas con un * es porque están en diseño para futura implantación.



| EJE TRANSVERSAL | | | | |
|--|---|---|-------------|-------------|
| INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1.- Afianzar la estructura administrativa responsable en materia de igualdad, generando mecanismos e instrumentos que garanticen impactos positivos en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | Elaboración y aprobación de una Ordenanza de Igualdad de Trato y Oportunidades, como documento marco que aglutine las bases de las políticas locales en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. | | * | |
| | Elaboración de un protocolo de intervención para incorporar paulatinamente la perspectiva de género en la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento de las políticas, acciones e intervenciones desarrolladas por las dependencias municipales | | | |
| | La igualdad de género será impulsada por la Corporación en todas las Fundaciones, Empresas, y Patronatos Municipales, en los que tiene participación | | | |
| | Avance en materia de igualdad hacia la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos directivos, en todos los estamentos municipales | | | |
| | La Corporación Municipal consolidará la Comisión Técnica de Igualdad, como órgano designado para favorecer la implantación transversal de la igualdad de género en todas y cada una de las políticas públicas y áreas de actuación. | | | |
| | Creación de mecanismos que garanticen una formación permanente, útil y actualizada en materia de derechos e igualdad de oportunidades, destinada al personal técnico para el correcto desarrollo de sus competencias profesionales. | | | |
| | 2. Elaborar Planes de Igualdad de Empresa | Elaboración e implantación de un Plan de Igualdad de Empresa que asegure la igualdad de trato y oportunidades entre la plantilla municipal. | * | * |
| Asesoramiento a las empresas en nuestro ámbito territorial para la correcta incorporación de la igualdad de trato y oportunidades en las | | | | |



| EJE TRANSVERSAL | | | | |
|---|---|---------------------|-------------|-------------|
| INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | empresas, a través de la implantación de Planes de Igualdad o mediante la Responsabilidad Social Empresarial. | | | |
| 3. Adaptar la normativa y documentación oficial de la Administración Local al principio de igualdad y el uso de un lenguaje inclusivo | Elaboración y desarrollo de un protocolo municipal sobre uso y normalización del lenguaje inclusivo y no sexista. | | | |
| | Adaptación la documentación y normativa institucional existente, al lenguaje inclusivo | | | * |
| | Inclusión del principio de igualdad y uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, en la comunicación tanto interna como externa de la Administración Municipal. | | | * |
| | Incorporación en cada documento o normativa de nueva implantación, de un Informe de Impacto de Género. | | | * |
| | Inclusión del principio de igualdad al ámbito de contratación, distribución, subvenciones, becas, convenios, ofertas de empleo público, tribunales, etc. | | | |
| 4. Fomentar la colaboración y cooperación entre instituciones y agentes implicados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, para el intercambio de experiencia y la planificación de acciones conjuntas que permita establecer una guía común | Establecimiento de mecanismos de coordinación y complementación intermunicipal, como objeto básico de la gestión, desde donde impulsar políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrolle la administración local. | | | |
| | Afianzamiento de la coordinación y colaboración en materia de Igualdad ya iniciada con la Universidad de Cádiz, así como extender dicho modelo de actuación a otras esferas públicas y no públicas, para la optimización de recursos en materia de derechos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres | | | |
| | Impulso e intercambio de buenas prácticas en el ámbito de las políticas de igualdad, con la creación de un Banco de Buenas Prácticas como mecanismo que garantice la mejora de los recursos destinados, a tal fin, por los distintos ámbitos competentes. | | | |



| EJE TRANSVERSAL | | | | |
|---|--|---------------------|-------------|-------------|
| INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 5.- Impulsar la recogida y extracción de datos desagregados por sexo y diversidad funcional, en los diferentes estudios, estadísticas, investigaciones, publicación e informes | Inclusión sistemática de la variable sexo y diversidad funcional en la recogida de datos, estadísticas, encuestas, adaptando los sistemas de registro que así lo requieran, con el objeto de garantizar la integración de la perspectiva de género en todas las acciones y medidas de las actuaciones públicas | | | * |
| | Sensibilización sobre la importancia de la recogida de datos desagregados por sexo y diversidad funcional las diferentes instancias, organismos, empresas, etc públicas y privadas. | | | |
| | Realización y difusión periódica de investigaciones sobre la situación de hombres y mujeres, y su evolución en relación con los objetivos recogidos en este Plan. | | | |
| 6. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos consultivos y participación ciudadana, en especial, los de libre designación. | Incorporación de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos y de participación ciudadana, a medida que dichos órganos vayan renovándose. | | | * |
| 7. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos municipales. | Incorporación del Informe de Impacto de Género en la planificación, aprobación y ejecución de los presupuestos municipales. | | | * |



| EJE TRANSVERSAL | | | | |
|---|--|---------------------|-------------|-------------|
| INCORPORAR EL ENFOQUE TERRITORIAL Y DE GÉNERO EN LAS MUJERES DEL ÁMBITO RURAL | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. <i>Realización de un diagnóstico territorial de género y diversidad funcional, sobre la situación de mujeres y hombres en el medio rural, como fase previa a la planificación de iniciativas y acciones en materia de igualdad</i> | Realización de estudios para profundizar el conocimiento sobre las mujeres dentro de la sociedad rural dada la pluralidad y diversificación existente | | | |
| | Recopilación de programas, iniciativas y proyectos que han incorporado la perspectiva de género | | | |
| 2. <i>Elaborar un Catálogo de Buenas Prácticas de desarrollo rural con enfoque de género.</i> | Selección de proyectos y experiencias promovidas por asociaciones o federaciones de mujeres de ámbito nacional, autonómico o local como soporte de referencia para iniciativas innovadoras para el avance de las mujeres | | | |
| | Impulso de la participación activa de las mujeres en las organizaciones profesionales, políticas, sociales y sindicales del medio rural y urbano | | | |
| 3. <i>Impulsar acciones que potencien la presencia y participación de las mujeres rurales en los órganos de participación de poder formal y de toma de decisiones, no sólo del ámbito rural, sino también en el ámbito urbano</i> | Refuerzo de instrumentos que faciliten la participación pública de las mujeres de pedanías y/o barriadas rurales, especialmente dentro de la celebración de la Campaña del Día Mundial de las Mujeres Rurales. | | | |
| | Afianzamiento de servicios de atención y cuidados de las personas dependientes en el medio rural con el fin de eliminar obstáculos que impiden a las mujeres iniciar un proceso de búsqueda activa de empleo | | | |
| 4. <i>Potenciar la aportación de mas mujeres a la economía y producción familiar</i> | Estudios sobre mejoras del transporte público y equipamientos sociales en la zona rural, con el objeto de facilitar el acceso de las mujeres a la formación y empleo y la mejora de la calidad de vida | | | |
| | | | | |



| EJE TRANSVERSAL | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| INCORPORAR EL ENFOQUE TERRITORIAL Y DE GÉNERO EN LAS MUJERES DEL ÁMBITO RURAL | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | Estimulación de la capacidad emprendedora y empresarial femenina en el ámbito rural, mediante la puesta en marcha de jornadas, foros, seminarios, destinadas al mundo empresarial dentro del medio rural | | | |
| | Articulación mecanismos que impulsen oportunidades de empleo por cuenta ajena y por cuenta propia, a través de formación y de las redes comerciales de servicios y productos generados por las mujeres. | | | |
| | Aproximación de Internet y las Redes Sociales a las mujeres como herramienta útil y necesaria para el acceso al empleo | | | |
| 5. Disminuir la brecha digital en el ámbito rural | Realización de un estudio pormenorizado de las necesidades y carencias respecto al acceso y utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, que rompan el aislamiento de las mujeres de los núcleos rurales | | | |
| | Refuerzo formación sobre las nuevas tecnologías de la información. | | | |
| | Potenciación de la utilización de las TIC como herramienta de inclusión personal y social de grupos con diversidad funcional | | | |
| 6. Promover las redes de mujeres como intercambio de información y experiencias entre el movimiento organizado de mujeres | Consolidación y promoción de espacios de encuentro e intercambio de información y experiencias entre el movimiento organizado de mujeres, tanto en el ámbito rural como en el urbano. | | | |



| EJE TRANSVERSAL Y ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. Impulsar la incorporación del enfoque de género en proyectos, programas, actuaciones, estrategias, e intervenciones desarrolladas en la administración municipal, respecto a la atención de mujeres en situación o riesgo de exclusión social, o con dificultades singulares | Impartición de acciones formativas específicas en género y en gestión de la diversidad para la atención a mujeres con mayores dificultades de integración social, destinadas a las personas profesionales que intervienen en este itinerario de atención e intervención con las mujeres | | | |
| | Adecuación de las respuestas, servicios y recursos públicos y privados a las diversas necesidades de las mujeres con dificultades singulares | | | |
| | Establecimiento de protocolos de intervención con perspectiva de género con ONGs, entidades sociales u otras organizaciones implicadas en el trabajo con mujeres en situación o riesgo de exclusión social o para la atención diversificada de las mujeres según sus demandas, necesidades e intereses. | | | |
| | Coordinación con otras entidades y administraciones públicas, para realizar procesos personalizados de acompañamiento a las mujeres, promoviendo el intercambio de experiencias y de buenas prácticas | | | |
| | Promoción de la realización de estudios sobre los procesos de feminización de la pobreza en la ciudad | | | |
| 2. Potenciar programas que visibilicen la problemática de mujeres en situación de especial vulnerabilidad | Difusión de los recursos existentes en el municipio para la atención de las mujeres que padecen múltiples discriminaciones, haciendo especial hincapié en las mujeres con diversidad funcional | | | |
| | Estimulación para incentivar la participación activa de mujeres en situación de exclusión social y/o de mayores dificultades de integración, en el movimiento asociativo de mujeres | | | |
| | Creación o potenciación de programas para erradicar el analfabetismo de las mujeres en riesgo de exclusión social | | | |
| | Potenciación de acciones formativas dirigidas a las mujeres reclusas, con objeto de promover la realización de actividades atendiendo sus demandas y reinserción social | | | |
| | Creación de programas específicos de apoyo para mujeres solas con responsabilidades familiares no compartidas, acercándoles recursos sociocomunitarios | | | * |
| | Introducción de facilidades en los programas de | | | |



| EJE TRANSVERSAL Y ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|---|---|--------------|------|------|
| ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | mayores, con el fin de contribuir a romper el aislamiento y desvinculación social de las mujeres mayores solas y/o en desamparo | | | |
| | Priorizar a las mujeres el criterio de monoparentalidad para la adjudicación de viviendas sociales | | | |
| | Desarrollo de actuaciones para la promoción de la autonomía personal de las mujeres en situación de dependencia o con diversidad funcional | | | |
| | Impulso de programas de formación para personal cuidador de personas en situación de dependencia, integrando la perspectiva de género | | | |
| | Refuerzo de la línea de trabajo sociosanitario con mujeres que ejercen la prostitución | | | |
| 3. Combatir las discriminaciones múltiples que padecen las mujeres | Difusión del conocimiento de la cultura gitana y especialmente del papel actual que desarrollan las mujeres, a todos los sectores sociales | | | |
| | Fomento y difusión de acciones para dar a conocer, en profundidad, la problemática de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad mediante Campañas de sensibilización y concienciación social en fechas emblemáticas, para contribuir a erradicar este tipo de discriminaciones | | | |
| | Establecimiento de mecanismos y estructuras que permitan que las voces de estas mujeres se escuchen desde su pluralidad y diversidad y puedan participar en todas las esferas de la vida, superando la falta de equidad y las barreras actuales. | | | |
| | Promoción de la inserción sociolaboral de las mujeres, mediante acciones y programas específicos | | | * |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|---|--|---------------------|-------------|-------------|
| EDUCACIÓN Y CULTURA | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. Impulsar cambios educativos y culturales que contribuyan a eliminar desigualdades y estereotipos sociales relativos al rol de hombres y mujeres | Desarrollo de acciones para la implicación de familias en la educación de los niños y niñas desde la igualdad entre los sexos y la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados de personas, trabajando con los centros educativos y AMPAS | | | |
| | Diseño e impartición de acciones formativas en coeducación | | | |
| | Dentro de las Campañas anuales en el ámbito de igualdad, impulsar programas de formación específica en orientación no sexista, dirigida a centros educativos y a la ciudadanía en general | | | |
| | Detección y visibilización con respecto de cómo los materiales educativos no incorporan la visión y aportación social e histórica realizadas por las mujeres en todos los ámbitos de la historia, ciencia, cultura, y la utilización de imágenes estereotipadas de las mujeres y los hombres | | | |
| | Visibilización, a través de exposiciones, muestras, certámenes... del legado cultural de las mujeres | | | |
| | Sensibilización sobre la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en el contexto educativo. | | | |
| | Impulso y encuentros y redes de intercambio de formación-información para recuperar las aportaciones de las mujeres jerezanas a la educación, cultura, y ciencia. | | | |
| | Visibilización de nuevos modelos de masculinidades igualitarias, mediante exposiciones, campañas | | | |
| 2. Promover programas formativos para madres y padres en educación no sexista, conciliación y corresponsabilidad | Promoción de campañas de orientación en materia de igualdad dirigida a madres y padres, en colaboración con los centros educativos | | | |
| | Inclusión, dentro de las actividades escolares "escuela de padres y madres", de temas relacionados con la coeducación e igualdad | | | |
| | Incentivación de proyectos coeducativos a través de la Asociación de Madres y Padres del Alumnado para promover la educación en igualdad teniendo siempre presente la diversidad familiar y cultural | | | |
| 3. Velar por la atención a la | Especial vigilancia y observación en las acciones coeducativas dirigidas a los grupos | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|---|---|---------------------|-------------|-------------|
| EDUCACIÓN Y CULTURA | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| diversidad y a la inclusión social de niñas y mujeres en situación de vulnerabilidad | de niñas y jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad por padecer discriminaciones múltiples, como diversidad funcional, orientación sexual, minorías étnicas o religiosas, violencia de género u otras análogas | | | |
| | Inclusión de la perspectiva de género en la Mesa de Absentismo Escolar. | | | |
| 4. Promover actividades culturales que visibilicen a las mujeres residentes en Jerez | Divulgación y difusión de la creación literaria y artística de las mujeres residentes en Jerez | | | * |
| | Colaboración, con la comunidad educativa, para impulsar la promoción y visibilización de las alumnas que se dedican a la rama de arte. | | | |
| | Creación, en las bibliotecas públicas municipales, de un fondo de documentación de género | | | |
| | Establecimiento de convenios de colaboración con fundaciones, reales academias, instituciones culturales y cualquier entidad que se dedique al fomento de la cultura en la ciudad, para la incorporación o fomento del principio de igualdad entre sus actividades. | | | |

| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| FORMACIÓN, EMPLEO E INNOVACIÓN | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. Visibilizar los roles y estereotipos de género en el mercado de trabajo, como base de las desigualdades en el ámbito laboral, con el objeto de trabajar actitudes frente a valores que provocan el | Inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de las acciones de formación y empleo dentro del ámbito competencial municipal. | | | |
| | Incorporación al Plan anual de Formación Continua del Ayuntamiento de Jerez, formación específica en perspectiva de género en el ámbito laboral. | | | * |
| | Identificación de las necesidades e intereses de las mujeres que favorezca una toma de posición activa en el aprendizaje y la búsqueda de empleo | | | |
| | Diseño de medidas en formación profesional para el empleo con el fin de incorporar a las mujeres a las ocupaciones y sectores | | | * |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|---|--|---------------------|-------------|-------------|
| FORMACIÓN, EMPLEO E INNOVACIÓN | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| riesgo de alejamiento de las mujeres del ámbito laboral | masculinizados, y a los varones en las ocupaciones y sectores feminizados | | | |
| | Actualización e impulso formativo con respecto a los módulos relativos a la igualdad de género, igualdad de trato y oportunidades y contra la violencia de género de los temarios de oposición para los procesos de selección del Ayuntamiento de Jerez | | | |
| 2. Diseñar acciones formativas para mejorar la capacitación profesional y el desarrollo personal de las trabajadoras ocupadas o desempleadas que buscan su inserción laboral | Realización de cursos de preformación y formación para el empleo, que tengan en cuenta de manera preferente a mujeres empleadas con menor cualificación y/o mujeres que padecen discriminaciones múltiples por su origen étnico, orientación sexual, edad, discapacidad, paradas de larga duración, mujeres monoparentales, víctimas de violencia de género u otro tipo de exclusión | | | |
| 3. Favorecer el aprendizaje continuado para el acceso o la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, especialmente en sectores emergentes | Impartición cursos de formación en sectores estratégicos emergentes como medio ambiente, calidad, nuevas tecnologías, sostenibilidad, y otros, en materia de empleo. | | | |
| | Refuerzo de las prácticas en empresas relacionadas con los conocimientos adquiridos por las alumnas que hayan realizado cursos de formación | | | |
| 4. Garantizar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y permanencia en el empleo | Puesta en marcha de medidas específicas que garanticen que en los procesos de selección, permanencia y promoción profesional dentro de la Administración y Grupo de empresas municipales, se respeten los principios de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres | | | |
| | Difusión del conocimiento por parte de la ciudadanía y sectores empresariales privados de las ventajas que representa implementar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, permanencia y promoción profesional. | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|--|---------------------|-------------|-------------|
| FORMACIÓN, EMPLEO E INNOVACIÓN | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 5. Mejorar la empleabilidad de las mujeres e impulsar el empleo en nuevas ocupaciones emergentes | Diseño de acciones para que se incremente la participación de mujeres en los programas de escuelas y taller y casas de oficio y talleres de empleo, fundamentalmente en aquellos sectores laborales en los que las mujeres están infrarrepresentadas | | | |
| | La puesta en marcha de acciones de sensibilización dirigidas al empresariado para fomentar la contratación de calidad de mujeres | | | |
| | Elaboración de medidas para promover el empleo de mujeres en sectores estratégicos emergentes como medio ambiente, calidad, nuevas tecnologías, sostenibilidad, y otros. | | | |
| 6. Impulsar la negociación colectiva en el seno de la empresa pública y privada en materia de igualdad, como instrumento privilegiado para conseguir la igualdad de trato y oportunidades, prestando especial atención a la eliminación de la brecha salarial de género | Apoyo a la elaboración de actuaciones que incidan en la integración de la óptica de género y valoración del impacto diferencial entre mujeres y hombres en las políticas laborales en todos los aspectos de la negociación colectiva | | | |
| | Impulso en el ámbito de la negociación colectiva de medida que detecten y corrijan la incidencia de los riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras | | | |
| | Información y sensibilización a toda la sociedad, sobre el origen y las consecuencias de la discriminación salarial por razón de sexo | | | |
| | Creación de un grupo especializado que detecte desigualdades salariales y discriminaciones laborales por razón de sexo, con el fin de promover acciones que contribuyan a eliminar este tipo de discriminación | | | |
| | Profundización en estudios sobre la negociación colectiva, la estructura salarial y trabajos de igual valor, criterios para la elaboración de puestos de trabajo y clasificación profesional, con criterios neutros. | | | |
| 7. Promover la participación de las mujeres en puestos de dirección en la empresa privada y administración pública | Puesta en marcha y desarrollo de jornadas y foros sobre la temática de las mujeres en los puestos de gestión y dirección | | | |
| | Elaboración y difusión de herramientas dirigidas a los agentes económicos y sociales, para que promuevan una mayor participación de las mujeres en sus órganos de decisión, rompiendo, así, con las barreras socioculturales que frenan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. | | | |
| 8. Propiciar la empleabilidad | Coordinación y colaboración entre todos los actores implicados y a todos los niveles, con el fin de poner en marcha programas para la | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|---|--|---------------------|-------------|-------------|
| FORMACIÓN, EMPLEO E INNOVACIÓN | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| de mujeres con mayores dificultades socioeconómicas | empleabilidad, acceso y permanencia en el empleo de mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad | | | |
| | Mejora y potenciación de los recursos de conciliación para el acceso a la formación y empleo de mujeres con familias monoparentales | | | |
| | Desarrollo de programas y acciones específicas que impulsen políticas activas de empleo dentro del ámbito local, adaptadas a las necesidades y estrategias de empleabilidad de mujeres con diversidad funcional y/o especial problemas de integración sociolaboral | | | |
| 9. Realizar campañas en materia de sensibilización social, dirigidas de forma específica al ámbito laboral y destinadas a difundir los derechos de las mujeres y la igualdad laboral | Difusión y divulgación sobre los derechos generales y específicos de las mujeres trabajadoras | | | |
| | Concienciación y sensibilización dirigida a la sociedad en su conjunto, a través de Campañas informativas sobre la el beneficio social que comporta la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo, en el ámbito empresarial | | | |
| | Actuaciones específicas que contribuyan al reconocimiento y valoración de las profesiones en las que las mujeres están sobrerrepresentadas | | | |
| | Información y sensibilización a las mujeres sobre la desprotección de derechos sociales que conlleva la economía sumergida, como trabajo irregular vinculado mayoritariamente a las mujeres | | | * |
| 10. Fomentar el emprendimiento femenino y la actividad empresarial de las mujeres | Impulso de programas y acciones formativas, de asesoramiento técnico y acompañamiento en la gestión para poner en marcha una empresa a mujeres emprendedoras | | | |
| | Actuaciones específicas para facilitar la creación, el mantenimiento y desarrollo de las empresas lideradas por mujeres. | | | |
| | Impulso de la creación de redes y el fomento de la cultura emprendedora de mujeres autónomas que facilite el intercambio de proyectos e iniciativas empresariales | | | |
| | Difusión y divulgación del mentoring y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las mujeres emprendedoras y empresarias | | | |
| 11.- Fomentar acciones de responsabilidad social en las empresas | Difusión de la cultura empresarial por la igualdad, como un valor instituyendo un Distintivo de calidad para las empresas que adopten una política empresarial favorable a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|---|--|---------------------|-------------|-------------|
| FORMACIÓN, EMPLEO E INNOVACIÓN | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | nuestro municipio, a través de la creación del Distintivo "Empresa Jerezana Igualitaria" | | | |
| | Refuerzo del principio de respeto a la diversidad, como valor dentro de la cultura empresarial | | | |
| | Establecimiento de medidas y apoyo técnico a las empresas que quieran incorporar un plan de igualdad a la empresa | | | |
| 12.-Incrementar el acceso de las mujeres a la sociedad de la información | Realización de talleres formativos destinados a las mujeres en el uso y utilización de las TIC para que puedan utilizarlas en su vida laboral, personal y social. | | | |
| | Refuerzo del trabajo con la comunidad educativa, la coeducación en el ámbito de las NNTT de la Información, evitando el sesgo de género dentro de los itinerarios formativos y contenidos tecnológicos que mujeres y hombres reciben con respecto a las TIC en los Centros Educativos. | | | |
| | Visibilización de la posición profesional de las mujeres en el sector tecnológico, como forma de promocionar entre las jóvenes la incorporación a este yacimiento de empleo | | | |
| 13.- Empoderamiento de las mujeres en la sociedad de la información y comunicación | Apoyo técnico y formativo a las Juntas Directivas de las asociaciones de mujeres para empoderarlas y que sirvan de referentes para otras mujeres | | | |
| | Creación de una plataforma interactiva en la que poder compartir legislación, documentación, recursos, servicios, actividades, entre las asociaciones de mujeres que recojan sus intereses y necesidades y atiendan su diversidad | | | |
| | Potenciación de la presencia de las mujeres en Internet y redes Sociales promoviendo portales, webs, blog, contenidos que sirvan como herramientas para cambiar las relaciones entre los géneros | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|--|---------------------|-------------|-------------|
| CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y CORRESPONSABILIDAD | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. Establecer actuaciones que favorezcan avanzar en materia de conciliación a mujeres y hombres | Desarrollo de acciones que visibilicen la importancia social de la corresponsabilidad para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a través de una campaña de difusión/sensibilización en los medios de comunicación locales, así como web y redes sociales municipales. | | | |
| | Información y difusión sobre el valor económico que las mujeres aportan con la realización de las tareas domésticas y de cuidados a personas dependientes | | | * |
| | Promoción de la conciliación en el acceso a la formación continua y la corresponsabilidad de la plantilla municipal, desarrollándose las acciones formativas, siempre que sea posible, en horario laboral. | | | |
| | Implicación de los agentes sociales y empresariales para que se incorporen criterios de conciliación y corresponsabilidad en la esfera de la formación continua empresarial | | | |
| | Detección de las carencias y necesidades de la red de servicios sociocomunitarios públicos que faciliten a hombres y mujeres el acceso y la permanencia a la formación y mercado de trabajo, conforme a las necesidades emergentes de las nuevas realidades familiares. | | | |
| | Impulso de la puesta en marcha de servicios y actividades educativas, de ocio y tiempo libre para niños y niñas, fuera del horario escolar, en época estival para cubrir las necesidades de conciliación | | | |
| | Desarrollo de acciones de promoción para la incorporación de la Administración electrónica, racionalizando y optimizando la gestión del tiempo de las personas | | | |
| 2. Realizar iniciativas en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas y los cuidados de | Impulso de acciones, dentro de la plantilla municipal, para que los varones disfruten del permiso de paternidad y/o excedencias para el cuidado de personas dependientes, con el fin de promover el equilibrio en el reparto de responsabilidades familiares, personal y laborales. | * | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y CORRESPONSABILIDAD | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| personas dependientes | Realización de una Campaña visibilizando las ventajas para los hombres al desarrollar su vínculo afectivo y emocional, a través de mayor participación en la educación y crianza de los hijos e hijas, incentivando la utilización de permisos y licencias para el cuidado de personas dependientes | | | * |
| | Potenciación de la Campaña del Día del Padre Igualitario como modelo de referencia en materia de igualdad y corresponsabilidad en el ámbito local | | | |
| 3. Fomentar la flexibilidad de horarios para facilitar la conciliación | Incorporación en el ámbito de la negociación colectiva de criterios de flexibilidad en cuanto a horarios laborales, tiempo vacacional, y cuantos se determinen que afecta a la conciliación laboral, personal o familiar. | | | |
| | Establecimiento de criterios de prioridad a la hora de fijar horarios, vacaciones, permisos, licencias ... a aquellas personas trabajadoras que tengan bajo su responsabilidad individual el cuidado de personas dependientes | | | |
| 4. Incentivar a las empresas que faciliten la conciliación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa | Difusión de experiencias de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad y conciliación realizadas en el ámbito laboral e implantación, cuando sea posible, a la realidad del ámbito local | | | |
| | Información y divulgación pública para dar a conocer organizaciones, empresas, corporaciones, que hacen un uso corresponsable de los tiempos, a través del Distintivo "Empresa Jerezana Igualitaria" | | | |
| | Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de los trabajadores y trabajadoras autónomos | | | |
| | Impulso, en el marco de la negociación colectiva, del compromiso empresarial a favor de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras. | * | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|--|---------------------|-------------|-------------|
| EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL, SINDICAL Y POLÍTICA | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1.-Incorporar la perspectiva de género en las políticas de participación ciudadana | Impulso en la realización de acciones que visibilicen las desigualdades por razón de sexo, en los espacios de participación socioeconómicos y culturales | | | |
| | Incorporación del principio de presencia equilibrada en todos los órganos de participación municipal. | * | | * |
| 2.-Apoyar la participación del asociacionismo de mujeres y entidades que velen por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres | Difusión y apoyo a las actuaciones de las asociaciones de mujeres | | | |
| | Potenciación del asociacionismo entre mujeres de otras culturas y mujeres extranjeras | | | |
| | Impulso de la participación, propiciando espacios de encuentro de mujeres de distintos colectivos y pertenecientes a diferentes etnias, para así llevar a cabo la potenciación del asociacionismo facilitando la participación comunitaria | | | |
| | Promoción de la participación de las mujeres jóvenes en el movimiento asociativo, para poner de manifiesto sus necesidades e intereses | | | |
| | Potenciación de la participación de las entidades e interlocutores sociales, en los programas y proyectos relativos al ámbito de la igualdad de oportunidades | | | |
| | Desarrollo de un programa específico para la formación de mujeres del movimiento asociativo, en habilidades de dirección, reforzando la consolidación de liderazgos estables | | | |
| | Coordinación de una red activa entre todas las asociaciones de mujeres de la zona urbana y rural | | | |
| | Elaboración de un Catálogo de mujeres expertas en distintos ámbitos con el fin de romper estereotipos de género en el ámbito de la participación pública de las mujeres | | * | |
| | Potenciación del Consejo Local de la Mujer como órgano de participación social | | | |
| 3.-Realizar Campañas de sensibilización para alentar a las mujeres a la participación en | Seguimiento de los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en espacios de poder, llevando a cabo Campañas de sensibilización a sindicatos, partidos políticos, organizaciones empresariales, movimientos sociales, y entidades que crean opinión, | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL, SINDICAL Y POLÍTICA | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| la vida pública y en ámbitos de poder y responsabilidades | sobre la necesidad de impulsar la participación activa de las mujeres y el beneficio que supone para toda la sociedad | | | |
| | Impulso de la participación equilibrada de las mujeres en los órganos de gestión de las asociaciones, así como en los espacios de toma de decisiones, especialmente de las mujeres jóvenes | | | |
| 4.-Realizar actividades dirigidas a toda la ciudadanía que resalten la participación de las mujeres | Información y visibilización sobre la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, y de manera especial durante la Campaña del 8 de marzo | | | |
| | Aprovechar los espacios comunitarios donde participan activamente las mujeres, para realizar actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. | | | |
| 5.-Apoyar la participación activa de las mujeres desde la gestión de la diversidad | Divulgación y apoyo a programas sobre la nueva realidad de las mujeres gitanas, y su participación activa en la vida pública como promotoras de valores de igualdad entre mujeres y hombres | | | |
| | Establecimiento de actuaciones dirigidas al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres con diversidad funcional visibilizando sus logros y avances | | | |

| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| MUJERES EN LA ACTIVIDAD FÍSICA Y PRÁCTICA DEPORTIVA | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1.-Apoyar la práctica deportiva de las mujeres en las mismas condiciones de los varones | Garantía sobre la integración de la perspectiva de género, en los programas de desarrollo deportivos de la administración municipal | | | |
| | Apoyo de prácticas igualitarias deportivas a nivel municipal | | | |
| | Promoción de acciones formativas en óptica de género, a las personas profesionales y directivas del ámbito municipal de deportes | | | |
| 2.-Divulgar y difundir entre las mujeres las | Establecimiento de facilidades para la elaboración de un boletín mensual de las actividades deportivas que se realizan en los | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| MUJERES EN LA ACTIVIDAD FÍSICA Y PRÁCTICA DEPORTIVA | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| iniciativas deportivas que existen en el municipio | diferentes espacios del municipio, difundíendolo por los diferentes medios de comunicación | | | |
| | Promoción de la realización de un diagnóstico de las actividades que las mujeres consideran importantes para el disfrute del tiempo libre diseñando programas para su aplicación, teniendo en cuenta las disposiciones horarias | | | |
| | Propuesta para la ampliación de la agenda deportiva municipal, incluyendo convenios con entidades, universidades y demás organizaciones que tengan experiencia y programas de desarrollo en estas áreas. | | | |
| | Fomento del entrenamiento y práctica deportiva que tengan en cuenta las distintas etapas de la vida de las mujeres, su salud física y condicionamientos sociales | | | |
| 3.-Eliminar el sexismo en la práctica deportiva | Facilidades para articular medidas para romper estereotipos de género e ideas preconcebidas, relacionados con la práctica deportiva mediante campañas de información y sensibilización dirigidas al ámbito deportivo y a la ciudadanía en general, y al ámbito educativo en particular. | | | |
| | Apoyo al impulso de la presencia de mujeres y especialmente mujeres jóvenes, en todas las modalidades deportivas | | | |
| | Fomento de la promoción y el aumento del número de mujeres federadas y con licencias deportivas | | | |
| | Difusión de las iniciativas deportivas que tengan como protagonistas a las mujeres | | | |
| | Fomento y difusión de programas para dar a conocer las mujeres deportivas de alta competición jerezanas, como modelos de referencia para mujeres jóvenes | | | |
| | Integración de la práctica deportiva entre mujeres con mayores dificultades sociales | | | |
| | Promoción y apoyo a la mejora de condiciones para la práctica deportiva de las mujeres en las zonas rurales. | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| MUJERES EN LA ESTRUCTURA DE PODER Y EN LA ADOPCIÓN DE TOMA DE DECISIONES | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. Fomentar la participación de las mujeres en espacios de dirección, responsabilidad y esferas de poder en los ámbitos sociales, económicos y culturales, para contribuir a eliminar el techo de cristal | Promoción de la participación de las mujeres y la presencia equilibrada en todas las esferas de poder, a través de programas de fomento del liderazgo y participación pública de las mujeres | | | |
| | Articulación de actuaciones para desarrollar el liderazgo femenino desde los aportes de las mujeres, a la consolidación de la ciudadanía efectiva para toda la población | | | |
| | Impulso para la creación de un programa de formación política y ciudadana para las mujeres de Jerez, con área de investigación, a fin de detectar las barreras que impiden la plena participación de las mujeres y establecer estrategias para superarlas. | | | |
| | Fortalecimiento de la eficacia de las organizaciones de mujeres, a través de encuentros que posibiliten el intercambio de experiencias donde se promuevan los derechos de las mujeres y se visibilicen prácticas exitosas de defensa de los intereses de las mujeres. | | | |
| 2. Desarrollar foros y espacios de concienciación, para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de contar con modelos y referentes de mujeres líderes y en puestos de poder | Desarrollo de un programa integral de difusión de acciones, que haga visible la incidencia de las mujeres en escenarios de toma de decisión como cine, foros, programas radiales, y demás, invitando a la reflexión individual y grupal | | * | * |
| | Fomento y desarrollo de un programa formativo de liderazgo femenino, destinado a las asociaciones de mujeres, desde el trabajo de la autoestima y el empoderamiento, que procure la incorporación de estrategias para decidir libremente, por sí mismas sobre sus posibilidades de relación con la sociedad en los niveles personal, social, económico, cultural y político | | | |
| | Promoción de las mujeres en los órganos de decisión en los Consejos consultivos sectoriales municipales, para incrementar la participación de las mujeres en los niveles decisorios de los mismos. | | * | * |
| | Impulso para la creación de redes de mujeres en puestos de poder mediante encuentros, foros, seminarios, plataforma digital y/o a través de cualquier otro medio o formato | | | * |
| 3. Remover obstáculos que dificultan o | Apoyo a las iniciativas que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas domésticas y cuidados de personas | | | |



| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|---|-----------------|---------------------|-------------|-------------|
| MUJERES EN LA ESTRUCTURA DE PODER Y EN LA ADOPCIÓN DE TOMA DE DECISIONES | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| <i>impiden la participación de mujeres</i> | dependientes | | | |

| EJE ESTRATEGICO DE ACTUACION | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1.- Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación y agencias de publicidad, promoviendo valores y prácticas en los que se fundamenta la igualdad. | Fomento de iniciativas que promuevan la transmisión de una imagen igualitaria, diversa y plural de las mujeres en los medios de comunicación y agencias de publicidad, mediante el establecimiento de un Protocolo de actuación que contribuya a eliminar el desigual tratamiento que reciben hombres y mujeres en los medios de comunicación | | | |
| | Impulso del desarrollo de acciones formativas destinadas a las personas profesionales de los medios de comunicación, sobre cómo se construye y transmite la noticia, contenidos mediáticos, y los roles con los que aparecen mencionadas las mujeres en los mensajes periodísticos. | | | |
| | Impulso del desarrollo de acciones formativas destinadas a las personas profesionales de las agencias de publicidad, para hacer un uso no sexista de la misma y utilizar la imagen de las mujeres acorde con la realidad presente y su actual protagonismo social | | | |
| | Organización de encuentros y/o jornadas con profesionales de los medios de comunicación | | | |
| | Propuesta para la introducción de los estudios de género en los estudios universitarios de las facultades de ciencias de la | | | |



| EJE ESTRATEGICO DE ACTUACION | | | | |
|---|---|---------------------|-------------|-------------|
| IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | Información y Comunicación, incorporando nuevas fuentes de información con óptica de género. | | | |
| | Valoración en los pliegos de condiciones de la administración municipal de la contratación de Campañas de publicidad que tengan recogidos indicadores que hagan referencia a la igualdad entre hombres y mujeres | | | * |
| 2.-Utilizar un lenguaje inclusivo | Proponer evitar la utilización de un lenguaje sexista que excluye a las mujeres, utilizando términos y expresiones que hagan visibles a las mujeres y sus aportaciones. | | | |
| 3.-Romper estereotipos sexistas | Establecimiento de propuestas para que los medios de comunicación reflejen la realidad actual de las mujeres, representándolas en todos los sectores productivos, ámbitos de la vida pública y especialmente a aquellas que ocupan espacios de poder y puestos de decisión para conseguir mayor reconocimiento para las mujeres | | | |
| | Apoyo a la representación en la programación y publicidad de la televisión, a hombres asumiendo tareas domésticas y de cuidados de personas, tal y como se hace cuando se trata de mujeres, mostrando la corresponsabilidad como pilar básico de las políticas de igualdad. | | | |
| | Fomento e impulso a dar voz a las mujeres, a sus testimonios y opiniones, en la misma medida que se hace con los varones, para realizar una información de calidad en materia de igualdad. | | | |
| 4.-Elaborar una guía de buenas prácticas de los medios de comunicación | Impulso para la elaboración de una Guía de Buenas Prácticas, que incorpore las recomendaciones generales recogidas en la normativa, y que puedan ayudar a la profesión periodística como reflexión y compromiso para la | | | |



| EJE ESTRATEGICO DE ACTUACION | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN | | | | |
| OBJETIVOS OPERATIVOS | ACCIONES | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | mejora de los contenidos y tratamiento de las mujeres en los medios de comunicación | | | |
| 5.-Sensibilizar a la ciudadanía jerezana | Impulso para la incorporación a la programación información, noticias, debates, ahondando sobre las desigualdades de género | | | |
| | Fomento de imágenes y mensajes en las campañas de publicidad, que transmitan las ventajas de los valores de igualdad y respeto entre mujeres y hombres | | | |
| | Incentivar y prestar apoyo para impulsar imágenes de nuevas masculinidades alternativa a la del modelo tradicional de varón, posicionados en valores de igualdad y respeto entre mujeres y hombres | | | |
| 6.-Fomentar Prácticas internas igualitarias, en el ámbito de comunicación | Emisión de acciones comunicativas institucionales y mensajes publicitarios que promuevan el cambio de comportamiento, actitudes y mentalidad en la sociedad frente a las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres | | | |

| EJE ESTRATEGICO DE ACTUACION | | | | |
|--|--|---------------------|-------------|-------------|
| MUJER Y URBANISMO | | | | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. Integrar la perspectivas de género en el | Realización de acciones formativas con óptica de género dirigidas al personal técnico y especialistas en el diseño del planeamiento urbano del municipio | | | |

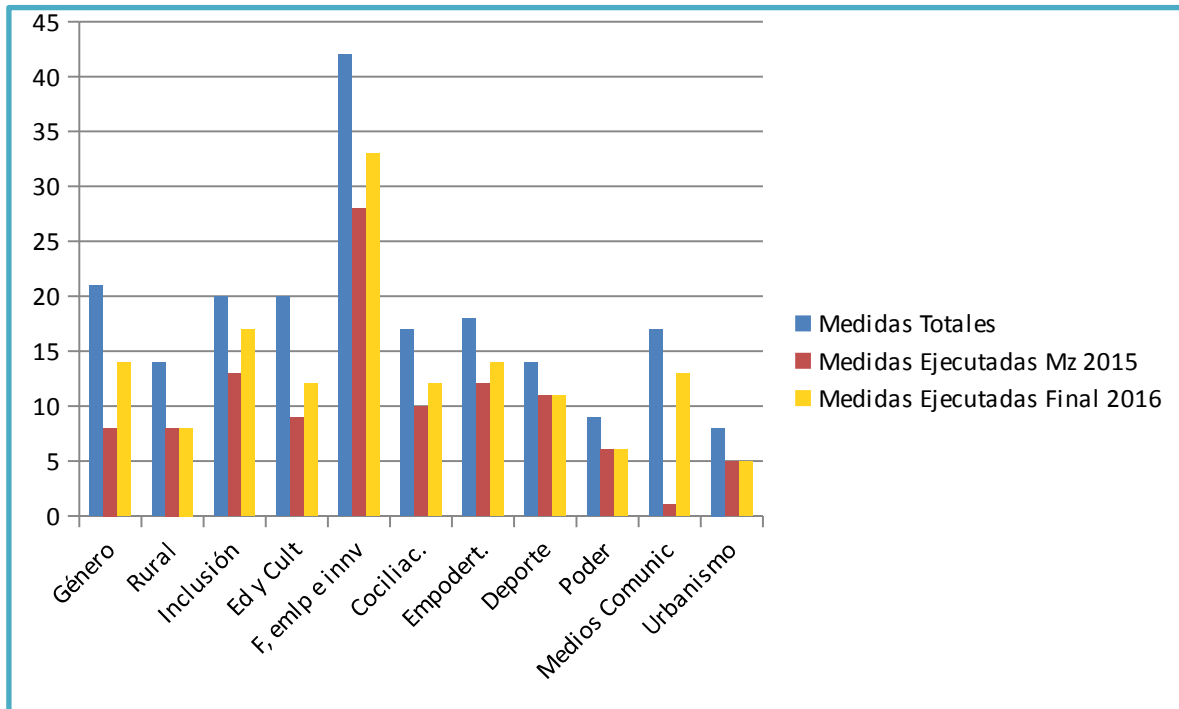


| EJE ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN | | | | |
|--|---|---------------------|-------------|-------------|
| MUJER Y URBANISMO | | | | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | IMPLANTACIÓN | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| planeamiento urbano del municipio | Articulación y realización de estudios de impacto de género en las actuaciones relativas al urbanismo y al territorio | | | |
| | Impulso de una ciudad y barrios equilibrados y justos desde la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, concibiendo de otras maneras la relación entre el espacio público y privado. | | | |
| | Promoción en la ciudad del cuidado de los aspectos relacionados con la sensación de seguridad en los espacios comunes como iluminación, zonas peatonales, manejo de lotes baldíos, entre otros. | | | |
| | Promover la accesibilidad universal en todos los espacios, para lograr una mejor y adecuada movilidad | | | |
| 2. Fomentar la participación ciudadana y especialmente del movimiento de mujeres, en el proceso de diseño del planeamiento urbano | Fomento de la participación de las asociaciones de mujeres, vecinas/os en los procesos de decisión, diseño, ejecución y evaluación de las intervenciones urbanísticas y la creación de nuevos desarrollos para que se favorezca una vida urbana más rica. | | | |
| | Considerar la convivencia y la participación en el espacio como derecho a la ciudad | | | |
| 3. Atender los elementos simbólicos y estéticos de la ciudad y la representación femenina en los mismos | Dar a conocer las representaciones de mujeres en los monumentos históricos y el callejero de la ciudad | | | |

GRADO EJECUCIÓN (contemplando tanto medidas ejecutadas como en diseño)



| Ejes Transversales | Medidas totales | En diseño Marzo 2015 | En diseño Final 2016 | Ejecutadas marzo 2015 | Ejecutadas final 2016 | Nivel de ejecución marzo 2015 | Nivel de ejecución final 2016 |
|---------------------------------------|-----------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Perspectiva de género | 21 | 1 | 8 | 6 | 6 | 33,33 | 66,66 |
| Enfoque territorial rural | 14 | | | 8 | 8 | 57,14 | 57,14 |
| Diversidad e inclusión social | 20 | | | 13 | 17 | 65 | 85 |
| TOTAL | 55 | 1 | 8 | 27 | 31 | 50,90 | 70,90 |
| Ejes Estratégicos | Medidas Totales | Medidas en diseño | Medidas en diseño Final 2016 | Medidas Ejecutadas | Medidas ejecutadas final 2016 | Nivel de ejecución | Nivel de ejecución final 2016 |
| Educación-Cultura | 20 | | 1 | 9 | 11 | 45 | 60 |
| Formación, Empleo e Innovación | 42 | | 2 | 28 | 31 | 66,66 | 78,57 |
| Conciliación y corresponsabilidad | 17 | 2 | 4 | 8 | 8 | 58,82 | 70,58 |
| Empoderamiento y participación | 18 | 2 | 1 | 10 | 13 | 66,66 | 77,77 |
| Actividad física y práctica deportiva | 14 | | | 11 | 11 | 78,57 | 78,57 |
| Poder y toma de decisiones | 9 | 2 | 2 | 4 | 4 | 66,66 | 66,66 |
| Imagen y Medios de comunicación | 17 | | 1 | 1 | 12 | 5,88 | 76,47 |
| Mujer y Urbanismo | 8 | | | 5 | 5 | 62,5 | 62,5 |
| TOTAL | 145 | 6 | 12 | 76 | 104 | 56,55 | 80 |



➔ Tercera Parte



VALORACIÓN GENERAL

Observamos como, en términos generales, **el nivel de ejecución total del Plan es alto**, alcanzando el **80 %** de las medidas, bien ejecutadas o en diseño.

Si analizamos por ejes, vemos que desde la evaluación intermedia realizada en marzo de 2015, la mayoría de los ejes han avanzado en su nivel de ejecución, salvo:

* Eje transversal enfoque territorial rural: decir al respecto que realmente no ha podido medirse si ha avanzado o no porque este área de trabajo no presentó resultados de evaluación.



- * Eje Actividad física y práctica deportiva: mantiene el mismo nivel.

- * Eje Poder y toma de decisiones: mantiene el mismo nivel.

- * Eje Mujer y Urbanismo: este eje presenta la peculiaridad, ya comentada, de, al cambiar las personas nombradas para la Comisión de Igualdad, éstas no identifican las medidas del plan como propias.

- * Es destacable el Eje Imagen y Medios de Comunicación que ha pasado de un nivel de ejecución del 5,88 % al 76,47 %. Este avance se debe a la incorporación al Servicio de Igualdad, de un técnico de Igualdad periodista, por lo que se ha podido trabajar este eje de forma pormenorizada.



CONCLUSIONES

En definitiva, puede destacarse que:

- * Ha sido positivo la aprobación de un Plan de Igualdad de Oportunidades en el municipio.

- * Este ha servido para conocer mejor la realidad, respecto a la Igualdad, en el municipio.

- * Ha implementado la transversalidad como forma de trabajo, a través de la Comisión de Igualdad.

- * El plan presenta un alto grado de cumplimiento, en base al trabajo técnico del personal municipal, consiguiendo mayores niveles de ejecución en aquellas áreas que han presentado mayor implicación y a pesar de las



dificultades de cambios políticos y técnicos encontradas en el camino.

* Las acciones no ejecutadas, en su mayoría, son aquellas que requerían un trabajo o presupuesto extra o externo al personal municipal.



RECOMENDACIONES

Como recomendaciones de futuro, reseñaremos:

- * Seguir trabajando la transversalidad, a través de la Comisión de Igualdad, implantándola como metodología de trabajo.
- * Continuar con el seguimiento de las acciones que siguen actualmente en fase de diseño, pudiendo así, posteriormente, evaluar el impacto, a largo plazo, del Plan.
- * Trabajar para conseguir la implicación de aquellas áreas en las que no se ha conseguido.
- * Actualizar el Diagnostico de partida para valorar, en qué medida esta foto fija ha cambiado, una vez ejecutado el Plan.
- * En caso de aprobarse un nuevo Plan, contemplar indicadores de evaluación y presupuesto propio.