



2n PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT

**FONTANARS
DELS ALFORINS**

2024-2028

Index

1. Presentació.....	3
2. Introducció.....	4
3. Compromís institucional	5
4. Fundamentació	6
5. Objectius.....	12
6. Destinatari	12
7. Idees principals de l'avaluació 1er Pla	14
8. Àrees d'intervenció	19
9. Mesures per eixos.....	19
10. Seguiment i evaluació.....	27
11. Vigència	29
12. Pressupost.....	29
13. Calendarització	30
14. Bibliografia	31

1. Presentació

Els plans d'igualtat són un instrument clau per avançar en el camí cap a l'equitat de gènere. És una eina cohesionadora que permet afrontar amb solidesa els reptes de futur de la nostra societat.

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Són fonamentals per a fer realitat un escenari futur on dones i homes puguen desenvolupar lliurement les seves capacitats personals i socials, i d'aquesta manera, prendre decisions sense limitacions imposades pels rols tradicionals atribuïts a cada sexe.

El marc legislatiu on s'insereix l'elaboració de Plans Municipals d'Igualtat ve definit, de manera general, per la Llei d'igualtat de 2007 (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. El RD legislatiu 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació). En el cas valencià, és la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes la que impulsa l'aplicació i generalització dels plans d'igualtat. Així com una sèrie de directives europees que emmarquen l'acció per a la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

Aquest II Pla Municipal entre dones i homes de Fontanars dels Alforins, continua el treball realitzat des de l'I Pla, amb la intenció d'impulsar aquelles mesures que no s'han pogut dur a terme i continuar i consolidar aquelles accions ja encaminades.

Els resultats de l'avaluació de l'I Pla Municipal han servit com a base per a les conclusions i

recomanacions així com per al disseny i elaboració de l'II Pla Municipal d'Igualtat de Fontanars dels Alforins. L'objectiu és ajustar o corregir les estratègies que no s'han desenvolupat i consolidar les mesures més exitoses, de les que s'han posat en marxa, tant en les accions de l'II Pla Municipal com en la pròpia regidoria d'igualtat en general.

Cal matisar, encara valga l'obvietat, que es tracta amb este Pla d'afavorir un pla d'equitat de tots dos gèneres. A la transmissió d'esta noció volem prestar-li la màxima atenció, perquè la població en el seu conjunt amb independència del sexe o edat, se senta representada i integrada en les accions i destinatària d'estes.

No consisteix a desvalorar al sexe contrari, res més lluny de la intenció d'este text, sinó de donar-li a tots dos el mateix tracte, idea davant la qual és especialment sensible i vulnerable el sector més jove; pel que hem d'incidir en ella.

El gran repte és que impacte en la societat, el principi transmès per l'article 14 de la Constitució Espanyola; sentint-nos iguals: sense que puga prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Suposa a més el Pla, una clara i explícita aposta per complir amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible, davant els quals caldrà rendir compte en el 2030 com va assenyalar l'ONU en 2015, i en l'agenda de la qual es troba el ODS número 5 "aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i xiquetes"



2. Introducció

L'ajuntament de Fontanars dels Alforins, de nou, amb l'elaboració i aprovació de l'II Pla d'Igualtat Municipal (2024-2028), dissenya les polítiques públiques que en compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, pretén dur a terme durant el seu període de vigència.

La posada en marxa de l'II Pla d'Igualtat Municipal, és el reflex del compromís del consistori amb la igualtat de gènere, reflectint el compromís per a desenvolupar accions que superen les "obligacions" necessàries amb la promoció de la igualtat i lluita contra la violència de gènere: és un compromís que va més enllà del compliment de les obligacions. Aquest pla és el camí per a aconseguir que la igualtat siga la base en totes les altres polítiques i accions que es duen a terme.

Aquest pla és el fruit de la necessitat de continuar avançant, de continuar conjuminant esforços perquè els habitants de Fontanars dels Alforins, tinguen un marc de convivència més just i democràtic. S'evidencia la necessitat de continuar amb l'experiència recaptada a partir de l'aprovació i execució del pla anterior. L'I Pla s'ha mostrat com una eina estratègica i de vital transcendència derivada del convenciment de l'existència, encara en els temps actuals, d'un desfasament evident que continua subsistint entre el reconeixement formal i l'exercici pràctic del dret a la igualtat sense discriminació per raó de sexe.

Els governs municipals som conscients que treballar per la igualtat és una qüestió de justícia

social i drets humans. Si bé és imprescindible comptar amb un marc legal per a poder treballar en aqueixa direcció, també ho és la implicació i el compromís de tot el personal que treballa als ajuntaments.

Les administracions locals són les institucions públiques més pròximes a la ciutadania. És per això que constitueix un espai òptim per a conèixer les necessitats i recursos de la població i, a partir d'aquest coneixement, elaborar polítiques d'igualtat efectives. Tant el personal funcionari, com a laboral fomenten i lideren els canvis socials necessaris per a construir un espai que tinga en compte les diferents necessitats de les dones i homes del municipi.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal. Les polítiques de promoció d'aquesta igualtat consoliden una societat més justa, solidària, estable i honesta. Una societat que millorarà la qualitat de vida i les relacions interpersonals dels seus integrants. Eliminant els estereotips i rols que tradicionalment els han sigut assignats, impulsarem la incorporació, permanència i promoció de les dones en l'esfera pública i privada elevant la qualitat de la vida de tot el conjunt de la societat. Es tracta d'un dret humà fonamental, sense l'existència real del qual s'impedeix el ple reconeixement de la ciutadania, la qual cosa comporta una participació en la presa de decisions que no té en compte la perspectiva i l'enfocament de gènere, perpetuant-se els rols i estereotips i per tant la falta d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la vida quotidiana



3. Compromís institucional

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans. Des de fa dècades, és àmpliament recollida en la legislació vigent, a nivell de la Unió Europea, en l'Estat Espanyol i a nivell autonòmic.

Per aquest motiu, és tasca d'aquest Ajuntament seguir avançant, amb el Compromís de tota la ciutadania, cap a la plena igualtat en drets i oportunitats. La realitat, però ens demostra que tot i que les discriminacions directes cada vegada, són menors continuen existint discriminacions indirectes que situen les dones en una posició d desigualtat vers els homes. Per tant, podríem afirmar que, malgrat l'existència de la igualtat formal, no s'ha assolit encara la igualtat efectiva.

Per això, és especialment necessari desenvolupar tots aquells instruments que permeten a la societat avançar vers la igualtat d'oportunitats i que, alhora, la converteixen en una col·lectivitat adaptada a les noves demandes socials i econòmiques. I aquest és, precisament, l'objectiu dels Plans d'igualtat.

El I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins ha suposat un primer impuls important en una primera conscienciació de la situació real entre homes i dones, i ha concretat les primeres mesures posades en marxa per a aconseguir els nostres objectius. Però tot i la bona voluntat, no s'ha aconseguit al 100% els objectius plantejats en el primer pla. Es per això que cal continuar treballant fermament.

Amb la posada en marxa del II Pla d'igualtat renovem el nostre compromís amb la igualtat de gènere, reafirmem en el nostre desig de consolidar les fites ja aconseguides i seguir treballant en noves, per garantir el continu avanç cap a una societat més justa i igualitària.

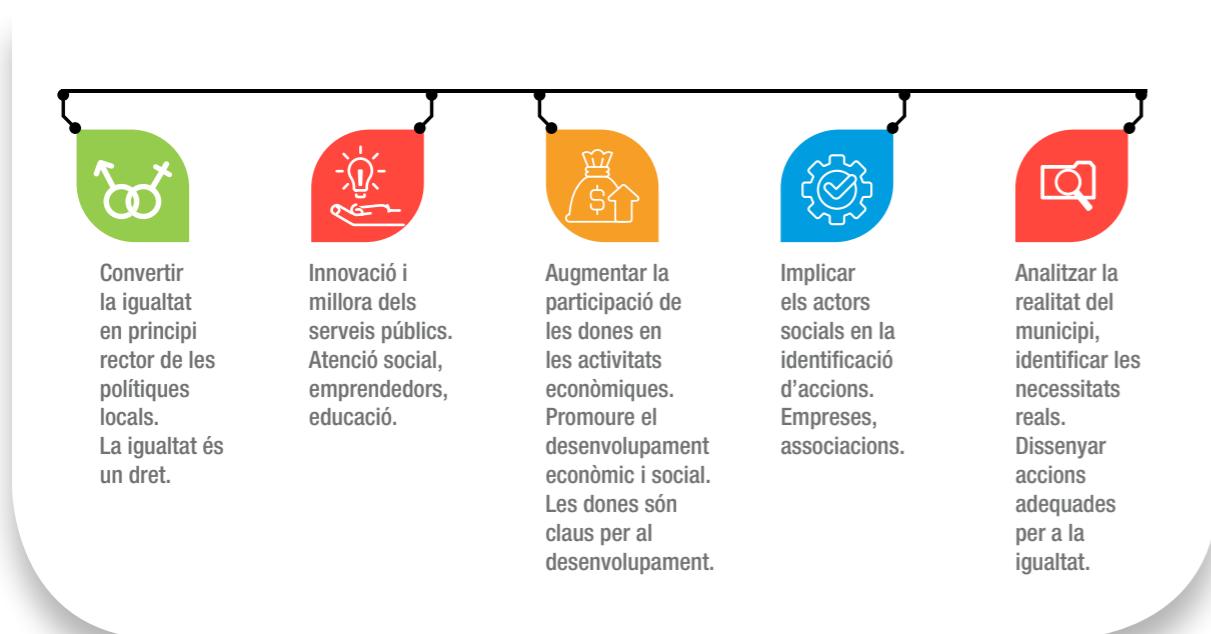
És per això, que presentem el II Pla d'Igualtat, un document de treball que marcarà les polítiques i accions dels propers quatre anys. Treballarem amb decisió, per portar a terme tants objectius com siga possible. Per intentar que Fontanars dels

Alforins d'ací quatre anys siga molt més igualitari que ara mateix



4. Fundamentació

Principis inspiradors



Principis rectors

Els principis que inspiren l'II Pla de Municipal d'Igualtat, orienten cadascun dels objectius, mesures i actuacions que conté, són els següents:

- Drets humans. Especialment fent referència a la no discriminació i la igualtat.
- Transversalitat de les polítiques d'igualtat. La integració de la transversalitat de gènere en els procediments i polítiques públiques està àmpliament recolzada per la normativa internacional, d'àmbit europea, nacional i autonòmica. D'acord amb aquest principi inspirador, l'objectiu de la igualtat ha de presidir i informar totes les polítiques i procediments impulsats des de l'administració municipal, en cadascuna de les àrees, direccions generals, serveis, organismes autonòmics i entitats municipals. Això requereix de canvis en el model de gestió municipal, tant en les seues estructures com en les seues "maneres de fer"; en paraules

del Consell d'Europa, de la (re)organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos, una perspectiva d'igualtat de gènere en tots els nivells i fases de totes les polítiques" (1998).

- Integració de la perspectiva de gènere en totes les actuacions. L'II Pla d'Igualtat Municipal part de l'afirmació que no existeixen polítiques neutres, per la qual cosa la perspectiva de gènere ha de tindre en compte tant en l'anàlisi com en la planificació de qualsevol intervenció, perquè en cas contrari es perpetuen les desigualtats i desequilibris.
- Procés de millora contínua. Centrant-se en la qualitat i millora contínua, en la cerca d'una major eficàcia i eficiència en les polítiques encaminades a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Sensibilització de la població. Constitueix una verdadera estratègia encaminada a promoure la presa de consciència per part de la ciutadania dels greus desequilibris per raó de gènere que persisteixen en la nostra societat, a partir d'accions informatives i divulgatives i altres iniciatives, i té com a fonament últim el principi de corresponsabilitat que involucra de manera coordinada tant a l'administració pública com a la societat civil en el treball per la igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i xiquetes, enfortint el seu compromís amb la democràcia, la justícia social i els drets humans.
- Respecte a la diversitat. Part del reconeixement de la diversitat i pluralitat de totes les dones del municipi, i aspira a la visibilització i posada en valor d'aquest fet perquè la ciutadania prenga

consciència de la seua realitat. A més, la diversitat suposa un punt de partida per al diagnòstic de les desigualtats de gènere i l'establiment de mesures i actuacions concretes encaminades a garantir l'exercici efectiu dels seus drets per part de les dones i les xiquetes i la seua plena inclusió social. Acció positiva. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats s'aconsegueix mitjançant el disseny i la programació de les actuacions que tenen per finalitat derrocar les barreres i obstacles que impedeixen dificultats que la igualtat entre dones i homes siga real i efectiva.

- Enfortiment de les dones com a agents socials, de les seues capacitats, confiança i protagonisme a través de la revaloració del socialment entès com a femení.



Marc normatiu

Internacional

- Carta de les Nacions Unides (1945).
- La Declaració Universal de Drets Humans (1948).
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, (Nacions Unides. Nova York, 19 de desembre de 1966).
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona, implementat per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.
- Declaració de Ginebra sobre les Dones Rurals (1992): formulació de polítiques dirigides a millorar la seua qualitat de vida: salut, educació, accés al mercat laboral, i reduir la càrrega de treball domèstic.
- Conferències de les Nacions Unides sobre les dones. IV Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Dona: Declaració de Neijing i

Plataforma d'Acció de Beijing 1995.

- Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona adoptat per l'Assemblea General de Nacions Unides a l'octubre de 1999.
- En l'Organització Internacional del Treball (OIT), la igualtat entre dones i homes consagrada ja en la seua implementació i projectada en les normes internacionals. Els quatre convenis clau de l'OIT són: el Conveni sobre la implementació en l'ocupació i l'ocupació, el Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiar i el Conveni sobre la implementació de la maternitat.
- Objectius de desenvolupament del mil·lenni (ODM), Agenda 2030. En l'Objectiu 5: Aconseguir la igualtat entre els gèneres i donar poder a totes les dones i les nenes. Planteja que la igualtat entre els gèneres no és només un dret humà fonamental, sinó la base necessària per aconseguir un món pacífic, pròsper i sostenible.



Europeu

- La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam fins a l'Actual Tractat de la Unió Europea i el Tractat de Funcionament de la Unió Europea, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre els uns i les altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.
- Tractat d'Amsterdam (1.999). Les institucions europees van adquirir competències per a regular la igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professional, així com a les condicions de treball.
- S'ha dictat nombroses directives comunitàries sobre igualtat de sexes d'important calat en matèries d'igualtat d'oportunitats i de tracte, les quals s'han transposat a l'ordenament espanyol.
- La Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, destinada als governs locals i regionals d'Europa, que els convida a signar-la i a adoptar una postura pública sobre el principi d'igualtat de dones i homes, i a aplicar els compromisos definits en la Carta. Elaborada i promoguda pel Consell de Municipis i Regions d'Europa 2006.
- El Tractat de Lisboa (2009): Article 2 del Tractat de la UE defineix la igualtat com un dels valors centrals en els quals es fonamenta la Unió, en el marc d'una societat caracteritzada pel pluralisme i la no discriminació.
- La Carta de Drets Fonamentals (2009) prohibeix en el seu article 21 tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011. Ratificat per Espanya. En vigor des del 1 d'agost de 2014.
- Estratègia per a la igualtat de gènere 2020-2025
- Resolucions i recomanacions de l'assemblea parlamentària del Consell d'Europa..



Estatat

- Constitució Espanyola: en l'article 14 s'estableix que "els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol una altra circumstància personal o social" i article 9.2 "correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica i social".
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern.
- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, és el desenvolupament normatiu del principi d'igualtat reconegut per la Constitució, en la seua Exposició de motius arreu la idea que la igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal i considera la implementació transversal de la igualtat com a principi fonamental de la llei, la qual cosa ha suposat que després de la seua entrada en vigor es modificaren diverses lleis per a adaptar-se a aquests principis. En el seu article 14, arreu els criteris generals d'actuació dels poders públics, i la col·laboració entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats. Així mateix en el seu article 21, apartat 2 diu: "Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta d'Administracions públiques."
- Aquests arguments donen suport i justifiquen amb escreix les polítiques d'igualtat en el nostre Estat i les responsabilitats municipals sobre aquest tema.

- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Autonòmic

- L'article 11 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, determina que la Generalitat vetllarà, en tot cas, perquè les dones i els homes puguen participar en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquests efectes es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.
- L'article 33.3 k) de la Llei 8/2010, de 23 de juny, de la Generalitat, de règim Local de la Comunitat Valenciana, reconeix que els municipis valencians tenen competències pròpies en la promoció de polítiques que permeten avançar en la igualtat efectiva d'homes i dones.
- L'article 4.1. de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, estableix que els poders públics valencians adoptaren les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.
- En la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana, s'estableix el conjunt de principis, drets i directrius que informen l'actuació pública de la Generalitat en l'àmbit de la política social, que és expressió de l'acció social dels valencians i de les valencianes.

Local

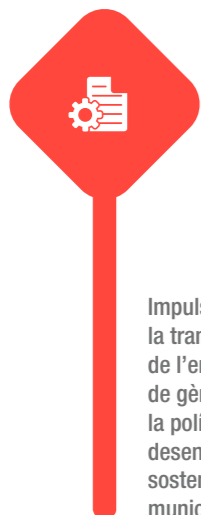
- En l'àmbit de l'Administració Local, la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local estableix, en el seu article 25: "pot promoure activitats i prestar els serveis públics que contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal en els termes previstos en este article."
- D'altra banda, la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local del Consell

de Municipis i regions d'Europa i el Manifest "Municipis iguals en oportunitats" consoliden les bases per a les polítiques públiques d'igualtat de l'administració local, en concret per a fomentar l'elaboració de Plans Municipals d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

- Aquest marc normatiu legitima als municipis per a la implementació de mesures tendents a aconseguir la igualtat real d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit de les seues competències.



5. Objectius



Impulsar i enfortir la transversalitat de l'enfocament de gènere en la política de desenvolupament sostenible a nivell municipal



Sensibilitzar a la població, al personal tècnic i al polític relacionat amb la matèria sobre la importància de la igualtat de gènere per a l'assoliment de la sostenibilitat social i el futur dels municipis



Donar compliment als acords internacionals en matèria d'igualtat de gènere i desenvolupament sostenible

6. Destinataris

L'II Pla Municipal es dirigeix a la població de Fontanars dels Alforins en general, i en particular, a tots aquells col·lectius vinculats d'alguna manera a la consecució dels seus objectius específics (associacions de dones i de homes, personal municipal, població estudiant en diferents trams educatius, famílies, teixit empresarial...).

Es tracta d'un pla amb vocació universal, que aspira al fet que la igualtat de gènere i oportunitats siga un principi rector en la vida del municipi i dels qui l'habiten, dones i homes, xiquets i xiquetes, per la qual cosa el seu àmbit d'actuació és molt ampli, abastant diferents grups, col·lectius socials o sectors de població



7. Idees principals de l'avaluació 1er Pla

La valoració de resultats es realitzarà a partir de l'avaluació de les accions i objectius, es mesura el grau de consecució dels objectius en funció del nivell

de realització de les accions que conformen cada objectiu, es presenten a continuació els resultats per cadascun dels objectius per àrea

1 ÀREA: administració local, mobilitat, seguretat i compromís polític amb la igualtat

El àrea de administració local, mobilitat, seguretat i Compromís polític amb la igualtat està formada per 13 objectius, 22 mesures i 44 accions. S'han realitzat 18 accions, 24 no s'han realitzat i 2 estan en procés. El que suposa que s'ha realitzat el 40.9% de les accions, el 4.5% estan en desenvolupament i una mica més del 54% no s'han dut a terme.

En l'objectiu 1 "garantir l'aplicació de les mesures incloses en la Llei 9/2003", està en procés cobrir-se el 50% d'este objectiu, ja que s'ha posat en funcionament, encara que no s'ha acabat, l'acció "analitzar els avantatges que pot aportar l'ordenança".

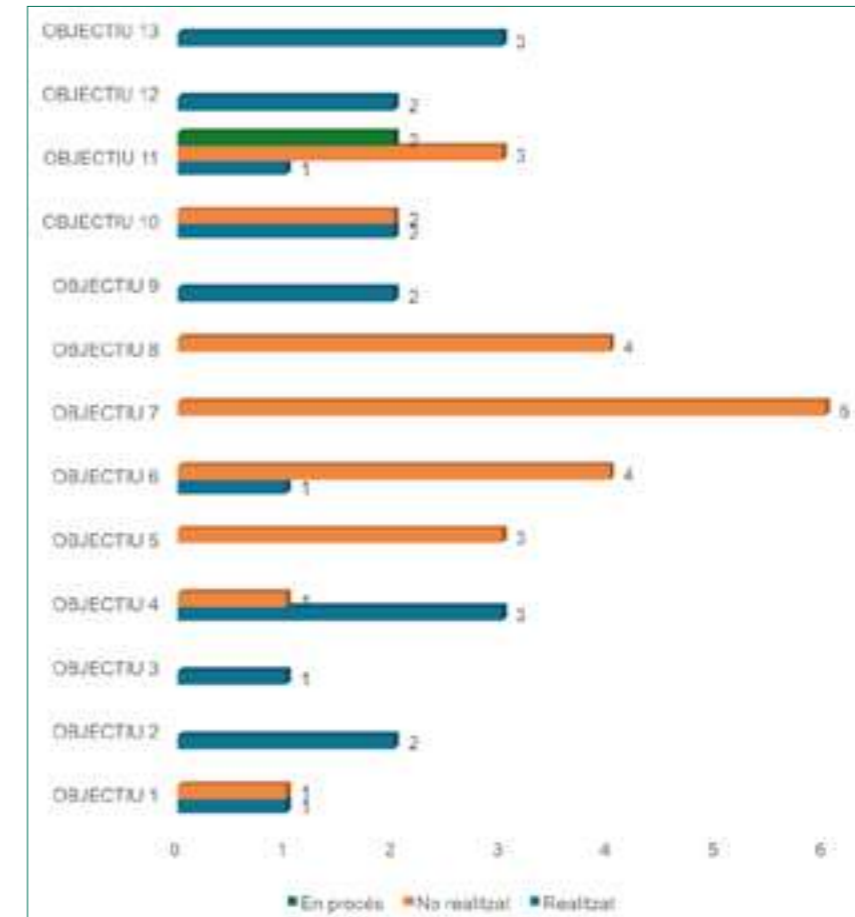
Tal com s'observa en el Gràfic 1 en els objectius que a continuació s'enumeren no s'han realitzat accions:

- Objectiu 1. Garantir l'aplicació de les mesures incloses en la Llei 9/2003
- Objectiu 4. Fer un ús no sexista del

llenguatge i imatges en tots els elements comunicatius

- Objectiu 5. Integrar perspectiva de gènere en la concessió de premis i adquisicions de béns culturals
- Objectiu 6. Promoure un pla de formació en igualtat per al personal tècnic i polític de l'ajuntament
- Objectiu 7. Implantar un pla per a la igualtat intern de l'ajuntament
- Objectiu 8. Dissenyar el municipi per a facilitar la conciliació responsable
- Objectiu 10. Previindre la violència masclista contra les xiquetes i les joves.
- Objectiu 11. Previindre i actuar davant de les situacions d'assetjament sexista i sexual en el treball.

Gràfic 1. Nivell de desenvolupament de les accions dins del àrea 1



En el Gràfic 1 es mostra com sí s'han realitzat accions en l'objectiu 6 (no s'ha realitzat el 80% de les accions), l'11 (només s'ha realitzat el 16.7% de les accions), i en els objectius 2, 3, 9, 12 i 13 on s'han portat a terme la totalitat de les accions estan relacionats amb previindre la violència masclista

contra les xiquetes i les joves; previindre i actuar davant de les situacions d'assajament sexista i sexual en el Treball; desenvolupar una actitud proactiva per a identificar situacions de violència masclista; i oferir una atenció de qualitat a les dones que pateixen violència masclista



2 ÀREA: sensibilització, informació i comunicació

L'àrea 2 de sensibilització, informació i comunicació s'ha organitzat en 5 objectius, 7 mesures i 16 accions. D'elles, s'han realitzat 8 accions, no s'han realitzat 5 i estan en procés 3 accions; el que suposa que s'han realitzat el 50%, el 18.7% estan en desenvolupament i no s'han dut a terme el 31.3% de les accions.

Com s'observa en el Gràfic 2, en aquesta àrea s'han desenvolupat un major nombre d'accions. En l'objectiu 1 "sensibilitzar la ciutadania sobre la necessitat de promoure la igualtat i actuar sobre les desigualtats existents" s'han desenvolupat el 75% de les accions, les quals es vinculen amb "elaborar de forma participativa les campanyes de sensibilització dels dies internacionals", "analitzar temàtiques de les campanyes de sensibilització que es realitzen

des de distintes àrees municipals" i "identificar temàtiques que poden abordar-se conjuntament". En l'objectiu 2 "garantir una educació que afavorisca el desenvolupament personal fora de rols i estereotips de gènere" l'acció realitzada està relacionada amb "remetre informació d'interès, cursos, materials...", el que suposa el 33.3% de les accions; en l'objectiu 3 "millorar l'orientació professional a joves" s'ha realitzat el 75% de les accions, les quals són "valorar la possibilitat de participar en programes o protocols conjunts", "organitzar tallers d'apoderament per a les xiques" i "realitzar campanyes de sensibilització a famílies".

D'altra banda, en l'objectiu 5 no s'ha realitzat res.

Gràfic 2. Nivell de desenvolupament de les accions dins de l'àrea 2



3 ÀREA: participació, temps lliure, esports, associacionisme, festes i cultura no sexista

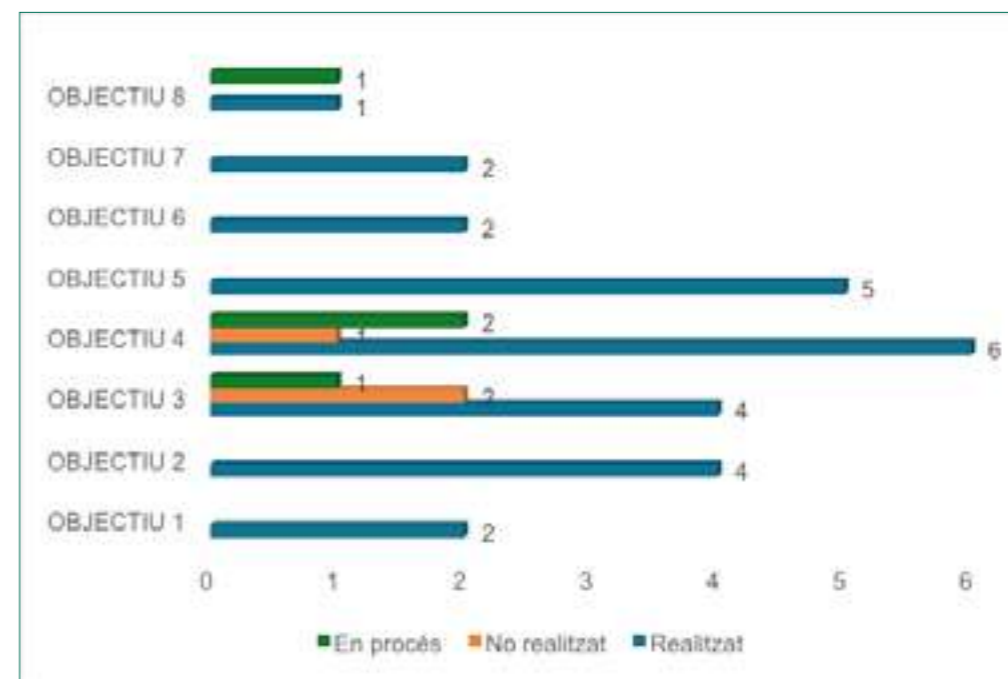
Aquesta àrea es divideix en 8 objectius, 16 mesures i 33 accions. Del total de les accions, s'han realitzat 26, no s'han realitzat 3 i estan en procés 4. Això suposa que s'han dut a terme el 78.8% de les accions, que estan en procés el 12.1% i no s'han realitzat el 9.1% d'elles.

En aquesta àrea s'observa com existeix un alt nivell de realització de les accions plantejades. Ja que hi ha 5 objectius en els quals s'han realitzat la totalitat de les accions. En l'objectiu 3 "visibilitat la realitat, l'esforç i els èxits de les esportistes", és on menys accions s'han realitzat; les quals són "difondre en els

canals de comunicació les activitats esportives que reivindiquen la igualtat", "realitzar reconeixements públics a esportistes i equips esportius de dones", "facilitat als Mitjans de comunicació informació sobre dones esportistes, d'esport d'elit i equips femenins" i "elaborar campanyes de difusió sobre dones esportistes".

En l'objectiu 4 "previndre la violència masclista en festes", l'acció pendent és "incloure com a criteri de valoració per a les subvencions l'adaptació de mesures de prevenció"

Gràfic 3. Nivell de desenvolupament de les accions dins de l'àrea 3



4

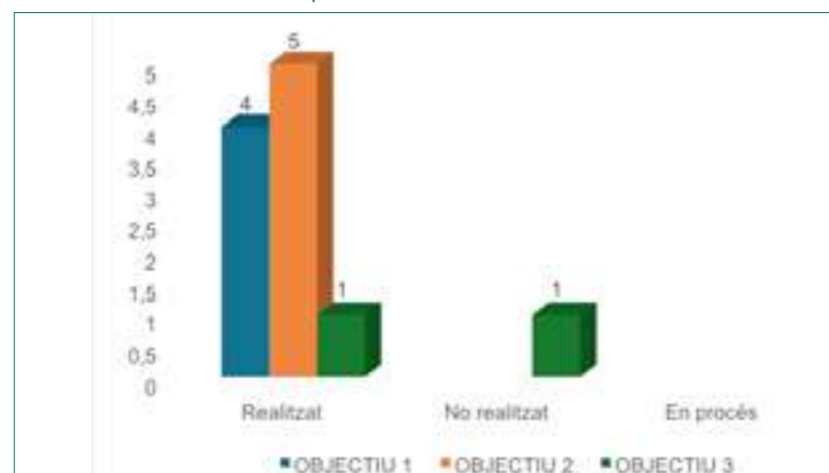
ÀREA: corresponsabilitat, conciliació de la vida personal i familiar

Aquest àrea està dividida en tres objectius, huit mesures i onze accions. Del total de les accions s'han realitzat 10 (90.9%) i està pendent de dur a terme 1 (9.1%).

L'objectiu 1 "fomentar la corresponsabilitat i l'ètica de la cura", i l'objectiu 2 "impulsar polítiques

i Serveis públics de conciliació i xarxes de cura i responsabilitat" s'han executat al 100%. És en l'objectiu 3 "aconseguir la igualtat d'oportunitats en l'ocupació pública", és on està pendent de realitzar l'acció "promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració de l'ajuntament".

Gràfic 4. Nivell de desenvolupament de les accions dins de l'àrea 4



A través de l'avaluació de resultats arribem a l'avaluació global del Pla.

En el següent Gràfic es recullen les accions realitzades, no realitzades i en procés a nivell global. Aquestes dades reflecteixen que s'han dut a terme el 59.6% de les accions previstes en el Pla, i que

hi ha en desenvolupament el 8.7% restants; la dada més negativa mostra que el 31.7% de les accions no s'han iniciat, i si unim aquesta dada amb les quals estan en procés, són un 40.4% de les accions que o no s'han iniciat o no han arribat a realitzar-se de manera completa.

Gràfic 5. Nivell de desenvolupament de les accions de tot el Pla



8. Àrees d'intervenció

- Administració local, mobilitat, seguretat i compromís polític amb la igualtat.
- Participació, temps lliure, esports, associacionisme, festes i cultura no sexista.
- Sensibilització, informació i comunicació.
- Corresponsabilitat, conciliació de la vida personal i familiar.

9. Mesures per eixos

1

ÀREA: administració local, mobilitat, seguretat i compromís polític amb la igualtat

OBJECTIUS	MESURES	ACCIONS	AGENTS	INDICADORS
Garantir l'aplicació de les mesures incloses en la Llei 9/2003	M.1. Implementar les mesures del Pla d'igualtat	Posar en marxa accions del Pla d'igualtat en cadascun dels anys establits	Comissió d'igualtat	Núm. de mesures duus a terme. Núm. de persones aconseguides per mesura
Integrar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals	M.2. Comprometre una partida específica per a la igualtat en els pressupostos de l'Ajuntament	Realitzar una consignació pressupostària per programa i departament Aprovar en junta de Govern Local	Intervenció i Comptabilitat Secretària Junta de Govern Local	
Incloure clàusules per a la igualtat en contractacions, subvencions i convenis	M.3. Realitzar un diagnòstic de les contractacions de l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere	Incloure clàusules per a la igualtat en contractacions, subvencions i convenis	Intervenció i comptabilitat Secretària Junta de Govern Local Tots els departaments, empreses i organismes municipals contractants	Percentatge de contractes que inclouen clàusules per a la igualtat Percentatge de convenis que inclouen clàusules per a la igualtat Percentatge de subvencions que inclouen clàusules per a igualtat
Fer un ús no sexista del llenguatge i imatges en tots els elements comunicatius	M.4. Oferir formació sobre ús no sexista del llenguatge	Dissenyar un mòdul formatiu específic o inclòs en la formació bàsica en igualtat	Recursos humans Comissió d'igualtat Premsa i comunicació	Nombre d'accions formatives anuals Percentatge de plantilla que rep formació sobre l'ús no sexista del llenguatge, desagregats per sexe
	M.5. Difondre ferramentes existents	Identificar ferramentes d'interès Possibilitar l'ús d'aquestes ferramentes en la intranet	Comissió d'igualtat Premsa i comunicació	Nombre de ferramentes difoses Nombre d'accions divulgatives

OBJECTIUS	MESURES	ACCIONS	AGENTS	INDICADORS
	M.6. Oferir un servei d'assessorament	Resoldre dubtes sobre usos realitzats per a visibilitzar dones i homes	Comissió d'igualtat	Nombre de consultes ateses per departament Percentatge de documents en què es realitza un ús no sexista del llenguatge i imatges d'una selecció aleatòria
Integrar la perspectiva de gènere en la concessió de premis i adquisicions de béns culturals	M.7. Impulsar la creació de premis per a la igualtat i l'adquisició de béns culturals desenvolupats per dones	Revisar els criteris de concessió de premis Valorar la possibilitat d'incloure accions positives Obtindre dades sobre percentatges de dones en les darreres edicions	Comissió d'igualtat Educació i cultura	Nombre de premis creats Percentatge de béns culturals adquirits desenvolupats per autores
Promoure la capacitat i formació en igualtat	M.8. Elaborar un pla de formació en igualtat per al personal Tècnic i polític de l'Ajuntament	Identificar els nivells formatius necessaris per departament i lloc Dissenyar accions formatives bàsiques Dissenyar accions formatives avançades i/o específiques Organitzar formació específica per a la Regidoria d'igualtat	Recursos humans Comissió d'igualtat	Nombre de llocs que requereixen formació bàsica en igualtat Nombre de llocs que requereixen formació avançada i/o específica en igualtat Nombre d'accions formatives en igualtat
	M.9. Disposar d'informació actualitzada sobre les persones amb formació en igualtat	Registrar les accions formatives en igualtat que desenvolupa cada persona. Realitzar un tractament de les dades obtingudes	Recursos Humans	Mitjana d'hores de formació en igualtat per persona treballadora. Personal format per departament
Dissenyar el municipi per a facilitar la conciliació corresponsable	M.10. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i l'ordenació urbanística	Formar l'equip Tècnic d'urbanisme, obres i manteniment de l'Ajuntament Crear un sistema d'indicadors d'urbanisme i gènere per a la seua implantació en els diferents tipus de plans Recollir aportacions de la ciutadania Sistematitzar la recollida de les propostes relacionades amb la igualtat que s'arreglen en les iniciatives participatives municipals	Urbanisme Pla General d'Ordenació Urbana Mobilitat Projectes i Obres Igualtat	Percentatge del personal Tècnic de departament format Nombre d'aportacions recollides Percentatge de plans avaluats amb el sistema d'indicadors de gènere
Conscienciar sobre la violència masclista com a expressió extrema de la desigualtat i les seues formes diverses	M.11. Donar suport a les iniciatives contra la violència masclista	Col·laborar en campanyes i programes de sensibilització sobre violència masclista	Igualtat	Nombre de campanyes i programes a què es dona suport Percentatge de dones i homes que mostra el seu rebuig a la violència Percentatge de dones i homes que participen en actes públics de condemna de la violència masclista

OBJECTIUS	MESURES	ACCIONS	AGENTS	INDICADORS
	M.12. Implicar els mitjans de comunicació del municipi sobre el tractament de les notícies de violència de gènere	Realització de tallers sobre tractament d'aquestes notícies en premsa	Premsa i comunicació	Nombre de Mitjans de comunicació amb que es treballa
Prevenir la violència masclista contra les xiquetes i les joves	M.13. Treballar amb educadores i educadors	Oferir formació específica a les educadores i els educadors Elaborar anualment plans de Treball en aquesta matèria	Juventut Igualtat	Percentatge d'educadores i educadors amb formació en igualtat
	M.14. Desenvolupar campanyes de sensibilització específiques	Impulsar accions conjuntes amb altres administracions, especialment l'institut de les Dones	Igualtat Institut de les Dones	Nombre de campanyes desenvolupades: 8 de març, 25 de novembre
	M.15. Impulsar l'apoderament de les joves	Donar suport als grups d'apoderament de les joves Treballar des d'una perspectiva transversal en el programa escolar	Igualtat Juventut Associacions	Nombre de xiques joves que participen en tallers i cursos Nombre de tallers i cursos organitzats
Prevenir i actuar davant de les situacions d'assetjament sexista i sexual en el Treball	M.16. Realitzar el protocol municipal de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, sexista o per raó de sexe.	Realitzar el protocol Proposar la participació de la plantilla Donar a conèixer a tota la plantilla.	Comissió d'igualtat Igualtat	Data d'aprovació del protocol actualitzat Nombre de casos d'assetjament sexista en què s'ha intervingut
	M.17. Traslladar com a bona pràctica a les empreses públiques i privades	Realitzar sessió de Treball amb empreses públiques. Oferir la participació de l'Ajuntament en jornades i trobades organitzades per associacions empresarials o altres estaments públics.	Comissió d'igualtat Igualtat	Nombre d'organismes i empreses municipals a què es trasllada.
Desenvolupar una actitud proactiva per a identificar situacions de violència masclista	M.18. Treballar en col·laboració amb els professionals de la salut i els serveis socials	Contactar amb organitzacions i grups professionals de salut i serveis socials per a conèixer les casuístiques i necessitats en relació a la violència masclista. Informar sobre recursos existents	Serveis socials Guardia Civil Entitats, organitzacions i col·legis professionals de l'àmbit	Nombre d'entitats amb que s'hi col·labora Nombre de situacions de violència masclista detectades.
Oferir una atenció de qualitat a les dones que pateixen violència masclista	M.19. Oferir recursos i Serveis adoptats a les necessitats específiques.	Habilitar un canal de comunicació per a detectar les necessitats en el moment en què es produeixen Analitzar les necessitats detectades Realitzar propostes de millora	Serveis socials Igualtat	Nombre de recursos i Serveis Nombre de dones ateses Valoració del servei per les dones ateses.

2

ÀREA: sensibilització, informació i comunicació

OBJECTIUS	MESURES	ACCIONS	AGENTS	INDICADORS
Sensibilitzar la ciutadania sobre la necessitat de promoure la igualtat i actuar sobre les desigualtats existents.	M.20. Realitzar campanyes dels dies internacionals	Elaborar de forma participada les campanyes de sensibilització dels dies internacionals	Igualtat	Nombre de campanyes realitzades Impacte de les campanyes Nombre de les notícies en Mitjans de comunicació Nombre de participants en campanyes en social media
	M.21. Realitzar campanyes de sensibilització amb altres departaments des de la perspectiva de la transversalitat	Analitzar temàtiques de les campanyes de sensibilització que es realitzen des de distintes àrees municipals Identificar temàtiques que poden abordar-se conjuntament Dissenyar campanyes	Educació i cultura Esports i festes Igualtat, Joventut Ocupació Participació ciutadana Premsa i comunicació Promoció del valencià Promoció econòmica i local Sanitat Serveis Socials Turisme, Urbanisme	Nombre de campanyes realitzades en col·laboració Nombre de departament implicats Percentatge de la ciutadania que opina que la desigualtat de dones i homes requereix d'intervenció (enquesta) Percentatge de dones i homes que participen en actes públics
Garantir una educació que afavorisca el desenvolupament personal fora de rols i estereotips de gènere	M.22. Sensibilitzar per a la coeducació a les associacions de mares i pares	Remetre informació d'interès: cursos, materials... Incloure en les subvencions una línia per a la realització de tallers de coeducació	AMPA Sindicats educació	Nombre d'associacions que hi participen
Millorar l'orientació professionals a joves	M.24. Intervindre per a una orientació professional sense biaix de gènere	Organitzar tallers d'apoderament per a les xiques Invitar xiques i xics que cursen estudis no estereotipats a contar la seua experiència Campanyes de sensibilització a famílies Col·laborar amb programes coeducatius	Joventut AODL Promoció econòmica i local	Nombre de xics i xiques participants en els tallers i les sessions
Millorar l'accés de les dones a llocs de Treball de qualitat	M.25. Garantir l'accés en igualtat a la formació	Identificar a quin tipus de formació tenen més dificultat d'accés les dones i les seues causes Propostes de millora Realitzar mòduls d'igualtat en tallers d'inserció sociolaboral	AODL Ocupació Serveis Socials	Percentatge de dones per tipus de formació Percentatge de dones que passen de l'ocupació protegida al mercat laboral
Introduir la perspectiva de gènere en el disseny i contingut de la pàgina web, app i xarxes municipals	M.26. Desenvolupar l'àrea d'igualtat en la web i l'app municipal, per tal de visibilitzar polítiques d'igualtat	Mantindre activa i actualitzada l'àrea d'igualtat en la web i l'app municipal.	Participació ciutadana. Premsa i comunicació Promoció del valencià Promoció econòmica i local	Nombre d'accions publicades
	M.27. Introduir la perspectiva de gènere en totes les àrees de la web i l'app municipal	Introduir i actualitzar continguts de de la perspectiva de gènere	Participació ciutadana Premsa i comunicació Promoció del valencià Promoció econòmica i local	Nombres d'accions

3

ÀREA: participació, temps lliure, esports, associacionisme, festes i cultura no

OBJECTIUS	MESURES	ACCIONS	AGENTS	INDICADORS
Afavorir que les dones siguen agents actives en els processos participatius municipals	M.28. Augmentar la participació activa de dones en les activitats de l'ajuntament des d'un enfocament transversal	Sensibilitzar les persones que dinamitzen els consells i els processos participatius per a garantir una participació efectiva en igualtat de dones i homes: presa de la paraula, persones expertes...	Departaments implicats Participació ciutadana Associacions implicades	Nombre de línies de millora identificades
	M.29. Augmentar la participació de manera igualitària entre dones i homes en altres processos participatius impulsats per l'ajuntament	Incloure des de la frase de disseny processos participatius criteris que vetlen per la participació de dones i homes en igualtat	Barris i participació Departaments implicats	Nombre de dones i homes participants
Impulsar l'activitat física i esportiva en les dones	M.30. Previndre l'abandonament de l'activitat física i esportiva de les joves	Sensibilitzar a mares i pares sobre els beneficis de la pràctica esportiva per a les seues filles. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels espais esportius.	Joventut Esports Urbanisme Obres i manteniment AMPA	Increment del percentatge de dones joves que practiquen esport habitualment
	M.31. Articular alternatives flexibles per a l'activitat física i esportives d'adultes	Organitzar activitats esportives específiques per a dones. Impulsar l'organització de dones per a desenvolupar activitat física, entrenament de carreres populars	Esports Associacions de dones	Nombre d'iniciatives impulsades
Visibilitzar la realitat, l'esforç i els èxits de les esportistes	M.32. Donar suport a iniciatives de reivindicació d'igualtat de les esportistes i contribuir a la dignificació social de l'esport que desenvolupen les dones	Recollir suport a iniciatives de reivindicació d'igualtat de les esportistes i contribuir a la dignificació social de l'esport que desenvolupen les dones. Elaborar un decàleg per a un tractament adequat de les notícies sobre dones esportistes i equips femenins en el mitjans de comunicació. Difondre en els Mitjans de comunicació Realitzar reconeixements públics a esportistes i equips esportius de dones. Facilitar als Mitjans de comunicació informació sobre dones esportistes, d'esport d'elit i equips femenins Realitzar un curs de formació sobre igualtat i esport amb periodistes. Elaborar campanyes de difusió sobre dones esportistes	Igualtat Esports Alcaldia Premsa i Comunicació Mitjans de comunicació Agents esportius	Nombre de Mitjans en què s'ha difós. Nombre de dones esportistes i equips femenins que apareixen en premsa. Nombre de periodistes participants en la formació desagregats per sexe

OBJECTIUS	MESURES	ACCIONS	AGENTS	INDICADORS
Previndre la violència masclista en festes	M.33. Crear un protocol de prevenció i actuació en espais festius per part de diferents agents socials	Difusió del protocol de prevenció i actuació en espais festius. Col·laborar amb agents socials que participen en festes. Valoració en finalitzar cada festa	Festes Serveis Socials Participació ciutadana Igualtat Agents socials	Nombre d'agents que hi col·laboren Nombre de suggeriments de millora rebuts.
	M.34. Ampliar les mesures de prevenció a activitats organitzades en festes per empreses extenses	Prohibir l'ús d'imatges i música sexista. Incorporar clàusules d'igualtat en les contractacions	Festes Igualtat	Nombre de contractes que inclouen les clàusules Nombre de programes acceptats
	M.35. Articular mecanismes perquè les associacions que organitzen festes realitzin accions de prevenció de la violència masclista	Incloure com a criteri de valoració per a les subvencions l'adopció de mesures de prevenció. Elaborar un protocol d'actuació per a bars i locals Ofertir informació en igualtat	Igualtat Festes Comissions de festes	Nombre de mesures preventives proposades Nombre d'agents a qui els arriba el protocol Nombre de participants en formació, desagregat per sexe
Incrementar la participació activa de les dones en festes	M.36. Realitzar campanya de sensibilització sobre la violència masclista de festes	Difondre un decàleg per a mitjans de comunicació	Premsa i Comunicació Igualtat Festes Comissions de festes	Nombre de mitjans a què els arriba el decàleg
	M.37. Garantir la participació de les dones en totes les associacions que prenen part activament en les festes de la ciutat.	Condicionar la participació de societats i associacions en actes públics municipals, en compliment de la Llei 9/2003.	Igualtat Festes Comissions de festes	Percentatge d'organitzacions que no discriminen per raó de sexe que participen en festes
	M.38. Impulsar la participació de les dones en l'organització de les festes del municipi	Puntuar en convocatòria de subvencions comptar amb dones en comissions d'organització. Realitzar el programa de forma participada.	Igualtat Festes Comissions de festes	Associacions implicades
	M.39. Visibilitzar a les dones protagonistes en les campanyes publicitàries, cartells de les distintes festes	Recopilació de cartells Anàlisi amb les comissions de festes	Festes Educació i Cultura Igualtat Comissions de festes	Percentatge de cartells de festes amb dones com a protagonistes
Impulsar activitats culturals i festes no sexistes	M.40. Promoure continguts culturals lliures d'estereotips sexistes.	Fer visible en les festes les aportacions de les dones al llarg de la història. Ofertir assessorament als equips que dissenyen programacions culturals.	Educació i Cultura Igualtat	Nombre de personatges incorporats Nombre d'aportacions realitzades

OBJECTIUS	MESURES	ACCIONS	AGENTS	INDICADORS
Incrementar la contractació de dones en l'oferta cultural	M.41. Garantir la presència de dones en l'oferta cultural.	Divulgar bases de dades de dones artistes per disciplines i procedència. Establir quota de dones en l'oferta cultural.	Educació i Cultura Igualtat	Percentatge de dones en l'oferta cultural de la localitat.
Impulsar l'oferta cultural de gènere en la localitat	M.42. Generar espais de reflexió sobre el que l'art aporta a la igualtat de gènere.			
	M.43. Impulsar una secció sobre igualtat en la biblioteca			



4

ÀREA: corresponsabilitat, conciliació de la vida personal i familiar

OBJECTIUS	MESURES	ACCIONS	AGENTS	INDICADORS
Fomentar la corresponsabilitat i l'ètica de la cura	M.44. Fomentar la participació infantil i juvenil en les tasques domèstiques i cures, amb especial incidència en els xics	Realitzar talleres de corresponsabilitat	R. Joventut R. Igualtat	Percentatge de xics participació en els tallers Nombre de tallers realitzats per any
	M.45. Impulsar l'assumpció de responsabilitats de cura i domèstiques per part dels homes	Realitzar talleres de corresponsabilitat	Igualtat	Nombre d'homes participants en els tallers Nombre de tallers realitzats
	M.46. Impulsar la conciliació corresponsable de les empreses	Treballar en col·laborar amb empreses i agents socioeconòmics en relació a la corresponsabilitat i la cultura empresarial	Indústria i Participació Ciutadana AODL Promoció econòmica i local	Nombre d'empreses participants Nombre d'accions implantades per les empreses
	M.47. Visibilitzar nous models de convivència/família	Realitzar tallers	Igualtat	Nombre d'accions de difusió realitzades
Impulsar polítiques i serveis públics de conciliació i xarxes de cura i responsabilitat	M.48. Respondre a les necessitats individuals de mobilitat per a facilitar la conciliació	Dissenyar plans personalitzats per a respondre a les necessitats de conciliació individuals	Urbanisme Serveis socials Igualtat	Nombre de difusions realitzades Nombre de sol·licituds/any rebudes Nombre de plans realitzats
	M.49. Donar suport a famílies monoparentals en situació d'especial dificultat.	Identificar les necessitats més urgents d'aquestes famílies. Identificar recursos socials existents que puguin respondre a aquestes necessitats de nous recursos o millora dels existents.	Serveis socials Igualtat Educació	Nombre de famílies participants Nombre de millores o serveis proposats
	M.50. Difondre informació sobre recursos existents per a la cura de menors i majors	Recopilar informació sobre recursos ofertats per l'administració, associacions, empreses... Difondre aquesta informació.	Educació Joventut Igualtat	Nombre de recursos difosos
Igualtat d'oportunitats en l'ocupació pública	M.51. Implantar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les convocatòries de l'ocupació pública	Promoure la presència equilibra de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració de l'Ajuntament. Elaborar i incorporar en el temari d'oposicions i en els processos de provisió de llocs de treball de l'Ajuntament matèries sobre legislació relativa a igualtat d'oportunitats de dones i homes.	Junta de Govern Ocupació Igualtat	Nombre d'ofertes d'ocupació pública convocades sense discriminació de gènere

10. Seguiment i evaluació

El Pla d'Igualtat és una eina estratègica que persegueix, com a última finalitat, la millora de la situació de discriminació de la qual es parteix en el moment de la seua elaboració, mitjançant el compliment dels objectius que en el mateix es contemplen i a través de l'execució de les diferents accions en les quals es vertebrava.

La elaboració de l'II Pla Municipal de Fontanars dels Alforins s'entén dins d'un procés d'evolució

i millora contínua per a aconseguir uns resultats òptims orientats a la plena consecució de la igualtat entre dones i homes. Per a això, és necessari que en la implementació, el seguiment i l'avaluació del mateix s'involucren totes les àrees de l'ajuntament, i es promoga el compromís del personal municipal, tècnic i polític, així com d'altres organismes i entitats públiques i privades i de la ciutadania en general. Aquest procés de millora contínua requereix:



Tenint en compte el període de vigència del Pla, és necessari el seguiment i avaluació de l'execució de les accions segons els plans d'acció anuals. Es pretén amb això una millora contínua i aconseguir la major eficàcia en les actuacions previstes, utilitzant els indicadors descrits en cadascuna de les accions positives.

Així mateix, es crearan dos òrgans específics:

- Una taula de coordinació, que vetlarà pel compliment dels objectius de l'II Pla d'Igualtat Municipal a curt, mitjà i llarg termini i el seu major impacte social, encarregant-se de la coordinació de totes les àrees municipals i la col·laboració amb altres entitats.
- Comissió operativa: la taula de coordinació treballarà conjuntament amb la comissió operativa, encarregada del seguiment de la

implementació de les mesures contingudes en el pla d'igualtat.

Aquests òrgans es complementen amb les subcomissions de treball, que es constituïran a mesura que sorgisquen necessitats operatives de treball durant el període de vigència del pla i a les quals s'assignaran funcions específiques. La composició d'aquests òrgans serà paritària i estable. Comptaran amb la participació de representants de diferents àrees municipals.

Respecte al seguiment del Pla, es requereix l'elaboració d'informes anuals en els quals s'adonarà del nivell de l'execució de les accions, elevant-se als òrgans municipals que corresponga.



L'avaluació és el procés per a comprovar que s'estan aconseguint els objectius previstos i el seu impacte real en la consecució de la igualtat.

L'avaluació es durà a terme en dues fases:

- a) Mitjançant informes anuals que permeten introduir la flexibilitat i correcció que es precise en les actuacions per a una major eficàcia i impacte del Pla.
- b) A través d'un informe final que valore l'execució duta a terme en els quatre anys de vigència del

Pla, el qual incorporarà un informe d'avaluació externa.

En l'avaluació s'utilitzaran tècniques qualitatives i quantitatives, i en tot cas es mesurarà: el grau d'execució (què s'ha fet), el grau de transversalitat (qui ho ha fet), el procés d'execució i la gestió municipal (com s'ha fet) i què s'ha aconseguit (grau d'incidència).



11. Vigència

Per a la consecució de l'objectiu últim, la igualtat efectiva de dones i homes, resulta imprescindible comptar amb la implicació directa de tota l'estructura, vertical i horitzontal, del Consistori. per açò, la participació d'aquestes estructures aconsegueix, no solament l'execució de les mesures dissenyades per a la consecució dels objectius, sinó també l'assumpció

del cost derivat de la seua implementació, incorporant-se una previsió pressupostària anual. D'aquesta manera s'aconsegueix complir amb la imprescindible transversalitat que ha de regir tot el procés de disseny, elaboració, implementació, seguiment i avaluació de l'II Pla d'Igualtat de Fontanars dels Alforins.

12. Pressupost

	PREVISIÓ AJUDES	APORTACIÓ AJUNTAMENT	PRESSUPOST ANUAL
2024	Pacte d'estat: 3.777 GVA: 2.500 Diputació: 0	823€	7.100€
2025	Pacte d'estat: 3.777 GVA: 2.500 Diputació: 2.300	523€	9.200€
2026	Pacte d'estat: 3.777 GVA: 2.500 Diputació: 2.300	623€	9.300€
2027	Pacte d'estat: 3.777 GVA: 2.500 Diputació: 2.300	723€	9.400€
2028	Pacte d'estat: 3.777 GVA: 2.500 Diputació: 2.300	823€	9.500€



13. Calendarització

	2024	2025	2026	2027	2028
M.1					
M.2					
M.3					
M.4					
M.5					
M.6					
M.7					
M.8					
M.9					
M.10					
M.11					
M.12					
M.13					
M.14					
M.15					
M.16					
M.17					
M.18					
M.19					
M.20					
M.21					
M.22					
M.23					
M.24					
M.25					
M.26					

	2024	2025	2026	2027	2028
M.27					
M.28					
M.29					
M.30					
M.31					
M.32					
M.33					
M.34					
M.35					
M.36					
M.37					
M.38					
M.39					
M.40					
M.41					
M.42					
M.43					
M.44					
M.45					
M.46					
M.47					
M.48					
M.49					
M.50					
M.51					

- Guia per a l'elaboració de plans locals d'igualtat. <http://femp.femp.es/files/566182archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>
- Institut de la Dona i Per a la igualtat d'Oportunitats, Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat. Informes de l'Observatori d'Igualtat. <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/home.htm>
- Glossari de Gènere. Institut nacional de les Dones.

- Manual de Llenguatge o sexista. Ajuntament de Calatayud http://www.calatayud.es/MANUAL_DEL_LENGUAJE_NO_SEXISTA.pdf
- Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones de La Romana (Alacant). <http://www.aytolaromana.es/wp-content/uploads/2018/01/PLAN-DE-IGUALDAD-DE-LAROMANA.pdf>
- II Pla d'Igualtat 2018. Ajuntament de Saragossa. <https://www.zaragoza.es/contenidos/derechosociales/plan-igualdad/anexos-planigualdad.pdf>

14. Bibliografia



ajuntament
fontanars
dels alforins



Fotografia: María Caballero Amor