

**Plan Local de Igualdad de
Oportunidades entre mujeres y
hombres y de prevención y
erradicación de las violencias de
género del Ayuntamiento de Corvera
2021-2024**

INDICE

1. INTRODUCCION	2
2. DIAGNOSTICO	5
Bloque 1. Recursos para la igualdad y contra la violencia de genero.....	6
Bloque 2. Estructura, recursos y capacitación de la entidad en materia de igualdad.....	11
Bloque 3. Nivel de integración de la perspectiva de género en los procedimientos o actuaciones municipales.....	15
Conclusiones.....	21
3. OBJETIVOS GERALES Y ESTRUCTURA DEL PLAN	22
EJE 1. Recursos para la igualdad y contra la violencia de genero.....	23
EJE 2. Adecuación del Ayuntamiento a los Objetivos en materia de Igualdad.....	28
EJE 3. Participación social y política de las mujeres.....	39
EJE 4. Sensibilización social en materia de igualdad y contra la violencia de género	43
4. METODOLOGIA.....	45
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	46
6. PRESUPUETO Y FUENTES DE FINANCIACION.....	50

1. INTRODUCCION

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho que en España se reconoce desde la insaturación de la democracia y la aprobación de la constitución en el año 1978, cuyo artículo 1 propugna como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad, y en artículo 14 la igualdad de las españolas y españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, conforme al artículo 9.2 promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Desde entonces, ha sido numerosa la normativa que se ha legislado desde todas las administraciones públicas y organismos internacionales, dando cumplimiento así al mandato constitucional y adhiriéndose al resto de países, de acuerdo a la legislación de la Unión Europea y diversos tratados internacionales.

Sin embargo, la desigualdad persiste y la igualdad de derechos no ha supuesto la consecución de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, económica, cultural o social son muestras de que la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es aún un reto pendiente que requiere la articulación de políticas públicas y nuevos instrumentos jurídicos.

La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, marca un antes y un después en la consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la estrategia de las políticas de igualdad. Esta suele entenderse como una suerte de derecho privativo de las mujeres, convirtiéndolas en un grupo que defiende sus intereses particulares, sin embargo, las mujeres constituyen la mitad de la población y la igualdad de trato es un derecho universal vinculado al ejercicio de la ciudadanía, una condición esencial de la democracia. *En su artículo 1. Objeto de la Ley, establece que las*

mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. La ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económico, social y cultural para el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

En su Artículo 21.2 establece que “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.”

En este sentido, las administraciones locales, hacen efectivo la integración del derecho de igualdad, a través de sus políticas locales que incluyen acciones y medidas contenidas en sus respectivos Planes locales de Igualdad de mujeres y hombres.

A nivel autonómico, el Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, recoge en su artículo 9.2 la obligación de las instituciones de la Comunidad Autónoma de Asturias, dentro del marco de sus competencias, de procurar la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En el año 1999 se crea el Instituto Asturiano de la mujer y desde entonces se han aprobado en materia de igualdad de oportunidades cuatro planes de gobierno:

IV Plan de Acción positiva para las mujeres del Principado de Asturias (2001-2005)

Plan del Principado de Asturias para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (2002- 2004)

Programa de Estrategias para l igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2005-2007) y Programa del Principado de Asturias de Sensibilización y prevención de la violencia de género (2008)

En el año 2011 se aprueba la Ley 2/2011 de 11 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género del Principado de Asturias con el fin de seguir avanzando en materia de igualdad, reforzar e impulsar la estrategia del enfoque

integrado de género y dotar al Instituto Asturiano de la Mujeres de instrumentos para hacer posible este impulso y para que cada uno de los departamentos de la Administración del Principado de Asturias integre la igualdad de mujeres y hombres como objetivo de sus políticas.

Son objetivos de esta ley: impulsar el principio de igualdad en todas las políticas públicas y afianzar las políticas de igualdad, fijando objetivos y estrategias, erradicar la violencia de género, avanzando en el rechazo de la ciudadanía a este fenómeno y en la implantación de una modelo de atención a víctimas de la violencia de género, conforme a lo establecido en la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, promover la igualdad en el acceso, permanencia y promoción del empleo y en la formación profesional e impulsar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Ayuntamiento de Corvera tiene el compromiso del establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando aquellas medidas que contribuyan a evitar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se llevará a la práctica con la implantación de un plan local de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención y erradicación de las violencias de género para el municipio de Corvera, tratando así de consolidar las acciones ya existentes y de promover nuevas medidas que contribuyan a mejorar y avanzar en las políticas de igualdad,

El presente plan de igualdad tendrá una vigencia de cuatro años y abarca los ejercicios del 2021 al 2024.

2. DIAGNÓSTICO

Elaborado por Fundación Mujeres, entidad asesora al Ayuntamiento de Corvera en la elaboración y desarrollo del plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención y erradicación de las violencias de género del Ayuntamiento de Corvera 2021-2024

EI INFORME DE DIAGNÓSTICO que presentamos a continuación se ha obtenido a partir de sus respuestas a las preguntas que plantea la herramienta interactiva específica para conocer el nivel de desarrollo de las políticas de igualdad en su municipio.

Este informe está organizado en tres bloques diferentes:

BLOQUE 1.- Recursos para la igualdad y la lucha contra la violencia de género: En este bloque se identifica la existencia de servicios y recursos que pueden ser o no de titularidad municipal, pero que en todo caso constituyen un posible apoyo al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su municipio.

BLOQUE 2.- Estructura, recursos y capacitación de la entidad local en materia de igualdad de oportunidades: analiza la información obtenida sobre departamentos con responsabilidad en materia de igualdad, coordinación interna y externa, formación del personal o presupuesto para temas de igualdad.

BLOQUE 3.- Integración del principio de igualdad en los procedimientos y actuaciones del ayuntamiento: determina el nivel de compromiso político del ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la participación de las mujeres en la toma de decisiones y planificación política o el nivel de integración de la igualdad en el desarrollo y gestión de las políticas.

Para identificar el nivel de desarrollo de las políticas de igualdad de la entidad se ha establecido un sistema de puntuación ponderado que proporciona a cada entidad participante unos resultados porcentuales globales y unos resultados por cada bloque, que se muestran en un gráfico al final de este informe. Esto le permitirá identificar con rapidez dónde se sitúa su ayuntamiento respecto a la situación que se considera óptima en relación con el cumplimiento una serie de criterios estandarizados sobre el desarrollo de las políticas de igualdad.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO SOBRE EL NIVEL DE DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

BLOQUE 1: RECURSOS PARA LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La situación del ayuntamiento en relación con la existencia de recursos para la igualdad y contra la violencia de género es la siguiente:

Centro de información a mujeres (Oficina de información a mujeres, Centro de la Mujer...)

La comarca cuenta con un importante recurso para el desarrollo de la igualdad de oportunidades, El CENTRO ASESOR DE LA MUJER ya que es un centro u oficina de información específica para mujeres, facilita la interlocución entre éstas y las instituciones y permite obtener un conocimiento técnico, tanto cuantitativo como cualitativo de sus necesidades e intereses. Al mismo tiempo, este tipo de recurso es un canal para el acceso de las mujeres a la información y al ejercicio de sus derechos.

Oficina de atención a mujeres víctimas de violencia de género

La comarca dispone también con el Centro Asesor de la mujer de una oficina de atención a mujeres víctimas de violencia que da respuesta a un problema social muy grave, máxima expresión de la desigualdad de género. Se trata de un servicio imprescindible no ya para impulsar la igualdad, sino para revertir los efectos más indeseables de su falta.

El conocimiento de su existencia puede significar un apoyo decisivo para mujeres que estén en proceso de afrontar e intentar salir de una relación violenta, y por supuesto para las que ya están en el camino de la recuperación. Sólo presenta el inconveniente de requerir de desplazamiento en un vehículo para las mujeres que no viven en la localidad de Avilés.

Por otro lado, aunque en la actualidad no exista una oficina de este tipo en el municipio, se está haciendo la labor de atención, acompañamiento y seguimiento de las mujeres desde el área de acción social, reforzando y dando continuidad al trabajo que se está desarrollando en la comarca.

Agente(s) de Igualdad

Supone una figura de suma importancia en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y puede ser de gran utilidad a la hora de transversalizar la perspectiva de género en diferentes políticas públicas, capaz de poner en marcha planes de igualdad o de dinamizar al movimiento asociativo.

Programas de formación para el empleo específicos para mujeres

Al contar con programas de formación para el empleo específicos para mujeres, el ayuntamiento ha dado un paso importante para luchar contra uno de los ámbitos donde la desigualdad entre hombres y mujeres es más notable: el trabajo y el empleo.

La segregación horizontal y vertical, la desigualdad salarial o la desvalorización del trabajo reproductivo tradicionalmente realizado por las mujeres son factores de discriminación sobre los que es preciso incidir, y la formación para el empleo es una de las vías para ello.

Servicio de apoyo al emprendimiento específicos para mujeres

Al contar desde la agencia de desarrollo local con recursos de apoyo al emprendimiento específico para mujeres, el ayuntamiento dispone de una herramienta que está resultando de gran utilidad para favorecer la inserción laboral de las mujeres y que debe hacerse con la debida perspectiva de género para que sea efectiva.

El modelo de intervención desde la perspectiva de género es integral y abarca desde la motivación para emprender, el entrenamiento en competencias transversales, el asesoramiento para la puesta en marcha y consolidación de las iniciativas empresariales, el acompañamiento en todo el proceso, el acceso a la financiación y el acceso y participación en redes y asociaciones sectoriales y empresariales.

Servicio de apoyo a la inserción laboral específicos para mujeres

Al contar con recursos de apoyo a la inserción laboral específico para mujeres, desde las áreas de acción social y empleo, el ayuntamiento está ofreciendo un servicio que es crucial para lograr la autonomía y el empoderamiento de las mujeres: el empleo. Y da cumplimiento con ello al artículo 42 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sobre los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, en el que se apunta que "las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva

entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Programas de apoyo a mujeres de colectivos específicos (mujeres con discapacidad, cuidadoras, monoparentales, inmigrantes, en situación riesgo)

El ayuntamiento tiene en cuenta a los colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple por razón de su discapacidad, extranjería, monoparentalidad, etnicidad etc. además del género y ha habilitado programas para darles apoyo (a todos o algunos de estos colectivos) en la línea de lo que establece el artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que resulta muy positivo.

Medidas de conciliación dirigidas a la ciudadanía: ludotecas, centros de día, bancos de tiempo

Los recursos y servicios para la conciliación son necesarios para apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral (ya que son ellas las que mayoritariamente asumen las tareas domésticas y de cuidado) y favorecen la corresponsabilidad. Además, contribuyen a mejorar la calidad de vida toda de la ciudadanía.

Estas medidas, recursos o servicios, además, contribuyen a la profesionalización de las tareas de cuidado, lo que tiene otra repercusión en el empleo de las mujeres, y es que muchas tareas que antes desempeñaban en la economía informal, ahora afloran como empleo formal, lo que mejora su retribución y genera otros derechos sociales.

El Ayuntamiento de Corvera, viene desarrollando medidas de conciliación desde hace años y apuesta por la creación e implantación de otras nuevas de acuerdo con las necesidades que se van detectando entre las familias del municipio, tales como:

- **Área de acción social**

Se ha promovido que todos los centros escolares de Corvera, tengan el programa de madrugadores y servicio de comedor con sus correspondientes becas a familias más vulnerables.

Además de prestar servicios de cuidado y apoyo a las personas mayores y dependientes, gestionando los servicios de ayuda a domicilio, la teleasistencia, centros de día, residencias, etc. dando cobertura a la población mayor y dependiente del municipio y sus familias.

En lo referente a la formación para el empleo de los planes locales de incorporación social (PLIS) siempre se contemplan medidas de conciliación para facilitar la asistencia a los cursos y actividades que se realizan.

Así mismo, el Ayuntamiento de Corvera cuenta con tres importantes programas de apoyo educativo: "Apoyo y promoción educativa a la infancia y adolescencia" "Pequeños espacios" y "Tardes Educativas" dirigidos a menores pertenecientes a familias en riesgo de exclusión social. Estos programas no solo aportan un refuerzo educativo muy necesario en esas familias, sino que también suponen una importante medida de conciliación.

- **Área de cultura**

Viene desarrollando desde hace varios años la Escuela de Verano durante los meses de julio y agosto que supone un importante apoyo a familias trabajadoras. Si bien podría ser interesante ampliar ese programa a épocas no lectivas tales como Navidad o Semana Santa.

- **Área de educación**

Ha conseguido consolidar la Escuela Infantil municipal, que también cuenta con becas para familias vulnerables

Programas de sensibilización social en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Al poner en marcha acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades, su ayuntamiento demuestra su preocupación por lograr la igualdad entre mujeres y hombres utilizando un instrumento bastante accesible (a nivel presupuestario), y que puede tener una gran efectividad, como es la sensibilización. Las acciones de sensibilización, además, tienen la ventaja de acercar a la ciudadanía el compromiso del ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y le ayudan a obtener su colaboración en la puesta en marcha de otras medidas.

Programas de sensibilización social sobre violencia de género

Al poner en marcha programas de sensibilización social contra la violencia de género, el ayuntamiento demuestra compromiso con la difusión de la realidad que rodea al grave problema de la violencia contra las mujeres y sus causas, un paso necesario para la toma de conciencia general de la población que haga imposible la tolerancia de estas situaciones y contribuya a su erradicación total.

Asociaciones de mujeres

Las asociaciones de mujeres son un buen instrumento de articulación social. Para un adecuado desarrollo de la igualdad es importante que existan asociaciones de mujeres, ya que a través de ellas pueden expresar sus intereses y demandas.

La existencia de asociaciones de mujeres en el municipio es también importante para el propio ayuntamiento, ya que puede contar con ellas como interlocutoras naturales a la hora de tomar decisiones que van a afectar a la vida diaria de toda la ciudadanía y es necesario que conozca cómo van a afectar en concreto a las mujeres. Consultar a las asociaciones de mujeres mejorará, por tanto, la calidad de las decisiones municipales.

En Corvera se dan las dos circunstancias, existen asociaciones de mujeres con amplia trayectoria y formación en igualdad, con las que se mantiene un contacto muy estrecho y continuado en el diseño de políticas municipales que afectan a la mujer.

Consejo de mujeres

Dado que existen asociaciones de mujeres en el municipio y una amplia trayectoria de comunicación y coordinación con las mismas, sería aconsejable crear un consejo a este nivel y convocarlo regularmente, para consultarle e informarle de las políticas que tengan especial interés e impacto en la vida diaria de la ciudadanía a nivel municipal, en cumplimiento del artículo 14.9 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La creación del Consejo de la Mujer en Corvera, daría carácter oficial y público al trabajo que se viene desarrollando con las Asociaciones de mujeres del municipio.

Organizaciones expertas en igualdad

El ayuntamiento cuenta en el municipio con personal en el área de acción social y asociaciones expertas en igualdad con las que se colabora de forma continuada en la organización de programas de sensibilización, campañas, jornadas u otras acciones concretas.

En cuanto a espacios de acogida para víctimas de violencia de género (casas de acogida, pisos tutelados, centros para estancias de urgencia...) desde el área de acción social se gestionan las derivaciones de las mujeres a este tipo de recursos. Se han donado a la red de casas de acogida del Principado de Asturias dos viviendas de titularidad municipal, lo que

implica la determinación del Ayuntamiento en su compromiso y apuesta por la prevención y erradicación de las violencias de género.

Al contar con un espacio de acogida para víctimas, su ayuntamiento dispone de un recurso por desgracia aún muy necesario para dar respuesta al problema social de la violencia de género. Muchas mujeres tienen que huir de sus propios domicilios para escapar de la violencia de sus parejas o ex parejas y, en primera instancia, necesitan apoyo para transitar por esa etapa de separación y poder dedicar su energía a reconstituirse física y psicológicamente.

Locales para asociaciones de mujeres

Disponer de un local contribuye a que las asociaciones puedan estabilizar su actividad, al contar con un lugar donde guardar sus materiales, reunirse y planificar sus actuaciones, puesto que existen asociaciones de mujeres en su municipio, es importante que puedan disponer en su propia localidad de locales para estos fines, ya que, si para organizar sus reuniones y actividades tienen que desplazarse siempre, es más fácil que su actividad acabe decayendo.

Es fundamental la voluntad que se pone en la cesión de estos espacios cuando son requeridos para la puesta en marcha de sus actividades y programas.

BLOQUE 2: ESTRUCTURA, RECURSOS Y CAPACITACIÓN DE LA ENTIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD

La situación del ayuntamiento en relación con la existencia de estructura, recursos y capacitación de la entidad local en materia de igualdad de oportunidades es la siguiente:

¿Existe en el ayuntamiento una Concejalía o Área de Igualdad o de la Mujer?

El ayuntamiento ha comprendido la importancia de contar con una Concejalía o Área de Igualdad o de la Mujer, dedicada a impulsar la igualdad de oportunidades, la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres.

Muchas de las leyes de igualdad de las Comunidades Autónomas establecen para las entidades locales la obligación de crear organismos de igualdad en su ámbito competencial.

Es destacable la existencia de un órgano de coordinación en la comarca, formado por las concejalías de igualdad de los cinco ayuntamientos que la conforman, contando con la

asistencia técnica del Centro Asesor de la mujer y personal técnico de los municipios con el fin de intercambiar experiencias, programar y diseñar actuaciones conjuntas y unificar políticas de igualdad en su territorio.

¿Existe en el ayuntamiento personal técnico dedicado a temas de igualdad?

El ayuntamiento está mostrando su compromiso en aplicar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en sus actuaciones al contar con personal técnico especializado en el tema.

¿Existe una Comisión Técnica dedicada a la incorporación de la igualdad en todas las áreas municipales?

La existencia de una comisión técnica encargada de velar por la transversalización de la perspectiva de género es una garantía de que este proceso se realiza correctamente y con todas sus implicaciones.

Su no existencia obedece, a veces, a una visión limitada de las políticas de igualdad, que las perciben como actuaciones muy específicas, dirigidas a mujeres y sin relación con otras áreas. El art.15 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo de Igualdad Efectiva determina que el principio de igualdad informará transversalmente la actuación de todos los poderes públicos.

¿Existe una Comisión Informativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

En el Ayuntamiento de Corvera las comisiones informativas suelen agrupar diversas áreas. El área de igualdad se ha incluido desde el pasado 02/07/2019 en la comisión informativa de las áreas de acción social, educación, cultura y deportes, al haber sido dotada con una concejalía específica. Es una manera de implicar y comprometer en el cumplimiento de los mandatos legislativos antes mencionados a todos los grupos políticos.

¿Existe una composición equilibrada de mujeres y hombres en el Gobierno Local 40-60%?

La presencia de mujeres en la composición del gobierno local se encuentra a un nivel equitativo del 50-50%, en cumplimiento de la legislación vigente, lo que es un signo de la voluntad de poner en marcha políticas igualitarias.

¿Existe una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de libre designación?

En el Ayuntamiento de Corvera no existen puestos y/o cargos de libre designación.

¿El presupuesto general municipal destina un porcentaje específico a incorporar de manera transversal la igualdad?

Asignar una partida concreta del presupuesto al área de igualdad es una forma adecuada de empezar a dar relevancia a estas políticas en su gobierno, es muy conveniente ir avanzando desde las políticas específicas a la transversalización de la igualdad de oportunidades en todas las áreas, en cumplimiento de la normativa vigente (artículo 15 de la LOIEMH).

El Ayuntamiento de Corvera cuenta con presupuesto específico en el área de igualdad, además se destinan otros recursos técnicos y económicos de otras áreas municipales en programas y acciones de igualdad, lo que supone una trayectoria de trabajo transversal y coordinado muy propicio para el impulso de las políticas de igualdad

¿Existe en el ayuntamiento personal que cuente con formación básica en materia de igualdad?

Si al menos el personal con responsabilidades en temas de igualdad tiene formación en la materia, aunque sea básica, el ayuntamiento ha empezado a dar los pasos necesarios para implementar políticas de igualdad con solvencia.

El artículo 51 c) de la LOIEMH, ya dice que uno de los criterios de actuación de las Administraciones Públicas será "fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional".

Por otro lado, también es fundamental que el personal político tenga, al menos, una formación básica en género y políticas públicas, ya que la normativa vigente exige a todos los poderes públicos un compromiso activo en materia de igualdad y es fundamental que el personal político comprenda el significado y alcance de este compromiso y las formas de concretarlo.

El Ayuntamiento de Corvera, cuenta con personal político y técnico con formación en género. Se promueve la formación en igualdad facilitando el acceso a cursos, jornadas, seminarios del personal, siendo uno de los ejes de actuación en el Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento.

¿Existe en el ayuntamiento personal con formación especializada en igualdad (transversalidad, normativa, lenguaje no sexista, violencia género, planes de igualdad, conciliación, acoso)?

Para dar cumplimiento a sus obligaciones como administración local en materia de igualdad necesita personal formado específicamente en algunas asignaturas como transversalidad, normativa, violencia de género, planes de igualdad, conciliación o acoso.

Su ayuntamiento parte de una situación bastante favorable, ya que el personal del área de acción social puede formar u orientar el aprendizaje del personal del resto de las áreas.

Por otra parte, se está trabajando en el diseño y elaboración del plan de igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Corvera que contempla todos estos aspectos siendo una de las primeras medidas que se ha puesto en marcha la de contar con un plan de prevención del acoso, para el que se ha contratado una empresa experta en la materia que lo gestiona, siendo de conocimiento público para todo el personal los protocolos de actuación.

BLOQUE 3: NIVEL DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS O ACTUACIONES MUNICIPALES

La situación de la entidad en relación con la integración de la perspectiva de género en sus procedimientos o actuaciones es la siguiente:

3.1 COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El compromiso del ayuntamiento con la igualdad entre hombres y mujeres ¿forma parte de sus líneas prioritarias?

El compromiso del ayuntamiento con la igualdad real es prioritario y se ha reflejado en numerosas ocasiones en diversas mociones y documentos públicos y en las campañas de sensibilización del municipio, visibilizando el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades y la prevención y lucha contra las violencias machistas.

Sería aconsejable recoger este compromiso en un documento oficial y público, como es el plan de igualdad municipal, aprobado en pleno por la mayoría de la corporación, para que la ciudadanía y agentes clave del municipio sepan de este compromiso, y también para fijarlo adecuadamente.

El compromiso político con la igualdad ¿se ha comunicado internamente al personal del ayuntamiento?

Para que el compromiso político del ayuntamiento con la igualdad sea efectivo sería aconsejable una comunicación formal al personal, para que sea consciente de la necesidad de aplicarlo, tal y como ya se realizó con el plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento de Corvera.

¿El compromiso del ayuntamiento con la igualdad se ha comunicado a la ciudadanía y agentes clave del municipio?

Para lograr que la población y agentes clave del municipio interioricen el compromiso con la igualdad del ayuntamiento y exijan su aplicación práctica o lo apliquen por su parte, es necesario comunicarlo de manera periódica.

3.2 DECISIÓN Y PLANIFICACIÓN POLÍTICA

¿Disponen de estudios o datos sobre las diferencias en la situación social y económica de las mujeres y de los hombres de su municipio?

Disponer de datos e información sobre las desigualdades entre mujeres y hombres que se dan en el municipio es fundamental a la hora de diseñar y poner en práctica políticas que beneficien a la toda la población, pues significa disponer de más y mejor información a la hora de tomar decisiones respecto a las actuaciones municipales y prever el impacto que pueden tener en un grupo y en otro, por ello el ayuntamiento de Corvera realiza el esfuerzo por obtener esa información en la medida de lo posible.

En algunas áreas ya se vienen recopilando estos datos como las de acción social, cultura, educación, deportes, juventud y empleo (agencia de desarrollo local) y el compromiso es seguir trabajando en esta línea en todas las áreas municipales.

¿Se tienen en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres a la hora de tomar decisiones respecto a la intervención del ayuntamiento?

El hecho de elaborar programas específicos de mujer, de forma transversal, implica que se tienen en cuenta las desigualdades de partida entre mujeres y hombres lo cual es fundamental para el diseño y ejecución de políticas que tengan un efecto positivo en la reducción de esas desigualdades que se dan en su municipio.

¿Es consultado el Consejo/ asociaciones de mujeres u otras organizaciones de la sociedad civil a la hora de planificar las actuaciones municipales?

En el ayuntamiento se viene trabajando desde hace años con las asociaciones de mujeres del municipio, gracias a la existencia de un tejido asociativo organizado.

Esta participación de carácter informal, debe dar un paso más con la creación de un Consejo Local de Mujer y consolidar así esos cauces de participación y colaboración de las mujeres en los asuntos municipales.

Contar con la participación del Consejo o de las asociaciones de mujeres no solamente le proporcionará información útil acerca de las necesidades e intereses de las mujeres y sobre alternativas para llevar a la práctica los proyectos municipales, sino que facilita su participación en la toma de decisiones es un modo de implicarlas en su ejecución y convertirlas en colaboradoras activas de las actuaciones municipales.

¿Se cuenta con personas o entidades expertas en igualdad a la hora de planificar las intervenciones municipales?

Es conveniente colaborar con entidades expertas en igualdad siempre que sea posible para planificar las intervenciones municipales, ya que estas organizaciones a menudo generan información sobre la situación de mujeres y hombres y metodologías útiles para poner en marcha políticas de igualdad. En el Ayuntamiento de Corvera, existen asociaciones de mujeres expertas en género e igualdad, como por ejemplo la Asociación XURTIR, que cuenta con la distinción de marca asturiana de excelencia en igualdad y la *Asociación Caracola. Iniciativas Sociales* que cuentan con profesionales con formación y experiencia en igualdad. Con ambas se viene colaborando en diversos programas, al igual que el resto de asociaciones de mujeres y aquellas otras que tengan entre sus fines actuaciones orientadas hacia la igualdad de género y prevención de las violencias de género.

3.3 DESARROLLO, GESTIÓN y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS

¿Existe un Plan de Igualdad dirigido a la ciudadanía?

El diseño y puesta en marcha de un plan de igualdad dirigido a la ciudadanía, esto es, un conjunto ordenado de medidas que implican un proceso de trabajo, la involucración de distintas áreas y agentes, así como el compromiso de recursos económicos y humanos

dirigidos a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio, supone un signo de madurez en la aplicación de políticas de igualdad.

Si el ayuntamiento aún no lo ha realizado, es el momento de hacerlo aprovechando el asesoramiento que puede brindarle el presente servicio.

¿Se desarrollan medidas para incorporar la igualdad entre mujeres y hombres de manera transversal en todas las áreas políticas?

Desarrollar medidas para incorporar la igualdad de manera transversal en todas las áreas políticas es imprescindible para lograr resultados duraderos en las políticas de igualdad, no basta con medidas específicas de igualdad en las áreas consideradas "de mujeres".

El art.15 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determina que el principio de igualdad debe informar transversalmente la actuación de todos los poderes públicos. Por lo tanto, es necesario llevarla a cabo con recursos suficientes y con la implicación de personal de cada área.

En este sentido en el Ayuntamiento de Corvera ya se viene trabajando de forma transversal en alguna de las áreas municipales sobre todo en acción social, cultura, educación, juventud y deportes. Sería muy positivo que se vayan incorporando de forma progresiva todas las áreas municipales organizándose en una comisión técnica interdepartamental que coordine las acciones que se vayan a realizar desde cada área.

¿Existen medidas para promover la igualdad entre el personal de ayuntamiento (formación, conciliación, prevención acoso...)?

Como administración pública, el ayuntamiento está obligado a cumplir este mandato legal, y puede hacerlo mediante la elaboración y puesta en marcha de un plan o de medidas tendentes a corregir los desequilibrios que se detecten. En ambos casos, debe contar con un diagnóstico de situación que le ayude a determinar las necesidades de intervención y aspectos susceptibles de mejora en su gestión de personal desde una óptica de género.

¿Cuenta el ayuntamiento con un Plan de Igualdad relativo a la gestión de personal?

Elaborar e implementar un plan de igualdad en la gestión de personal supondría para el ayuntamiento el cumplimiento al artículo 51 de la LOIEMH y de la Disposición Adicional 7ª de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

¿Se incorporan cláusulas de igualdad en las diferentes convocatorias públicas (contratos, subvenciones, ayudas...)?

En el Ayuntamiento de Corvera se vienen incorporando cláusulas de igualdad en contratos públicos, subvenciones y convocatorias de planes de empleo.

La legislación vigente (nueva ley de contratos, leyes de igualdad estatal y de las comunidades autónomas) contempla la posibilidad de que las convocatorias de contratos, ayudas o subvenciones podrán establecer condiciones especiales (cláusulas de igualdad) con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Por otra parte, el pasado 9 de marzo de 2018 entró en vigor la nueva Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017, 8 de noviembre publicada en el BOE nº272, de 9 de noviembre de 2017) y, entre las novedades que se incluye, destaca las siguientes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: de acuerdo con el artículo 71 de la citada Ley, se prohíbe expresamente la contratación de empresas en las que concurra una serie de circunstancias y, entre ellas, se recoge el incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad (para empresas de más de 250 empleados/as).

En relación a los criterios de adjudicación de los contratos se incluye dentro de la calidad, las características sociales. Y las características sociales se refieren, de acuerdo con el artículo 145 a, entre otras:

- Al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato
- La subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción
- Los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales o la estabilidad en el empleo.

Por último, en cuanto a los criterios de desempate (artículo 147), se incluye dos posibilidades:

- En los pliegos se puede recoger como criterio, que se haya incluido en la propuesta presentada por la empresa medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Y, por otro lado, en el caso de que no exista previsión en los pliegos, el empate se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de las ofertas: (tercero) c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

¿Se corrige el uso sexista del lenguaje en los documentos del ayuntamiento?

El art. 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y la normativa de la mayoría de las comunidades autónomas en materia de igualdad obligan explícitamente que los poderes públicos a hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje y a fomentar la implantación de un lenguaje no sexista en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos. Esto también incluye "la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres".

Algunas leyes autonómicas establecen sanciones a las administraciones y organismos públicos que no cumplan con estas obligaciones

Introducir de forma generaliza el uso no sexista del lenguaje requiere de un esfuerzo por parte de toda la plantilla municipal y un aprendizaje previo de cómo utilizarlo adecuadamente sin que resulte excesivamente complicada su lectura y comprensión.

¿Se utilizan herramientas de recogida de información para las intervenciones y asuntos municipales desagregadas por sexos?

Si sólo se recogen datos desagregados por sexo de sus actuaciones en el área de igualdad, es probable que esté recibiendo una visión distorsionada de la realidad (porque en esa área y ese tipo de medidas la situación resultante de las mujeres será más positiva que en el resto de actuaciones).

Recordamos que el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007 insta a "Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos", "incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres", diseñar indicadores que permitan detectar la discriminación múltiple, "Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres" o "Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al

reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres".

El mencionado artículo también dispone que "Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas".

En este sentido, en el Ayuntamiento de Corvera se recogen datos desgregados por sexo en algunas de las áreas municipales, sobre todo en la de igualdad, acción social, personal, juventud, cultura y deportes. Siendo aconsejable ir incorporando esta práctica al resto de áreas, lo que es imprescindible para la evaluación del impacto del plan de igualdad municipal.

¿Se realizan informes para identificar el uso de los servicios y el impacto de las políticas en mujeres y hombres?

En aquellas áreas donde se recogen los datos desgregados por sexo, se utilizan para el diseño de programas destinados a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres, siendo un instrumento valioso para la evaluación y la planificación de las mismas. Esta sistematización en el uso de los datos debería aplicarse en todas las áreas municipales.

Si el ayuntamiento genera datos desagregados por sexo de las intervenciones municipales, pero no los utiliza para realizar informes que identifiquen el uso de los servicios y el impacto de las políticas en mujeres y hombres, se está perdiendo una ocasión y una información valiosísima de cara a extraer beneficios, errores y en general necesidades de la población para el diseño de las políticas. Si no dispone de esos datos, tiene que seguir las recomendaciones de la pregunta anterior.

CONCLUSIONES

Es destacable la amplia trayectoria en el desarrollo de políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Corvera, lo que supone un escenario idóneo para contar con un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y de Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, dando un paso más en su compromiso de seguir promoviendo la lucha contra la desigualdad, con total garantía de éxito en la mejora, el refuerzo y la consolidación de los programas y acciones que ya se están desarrollando así como en el diseño de nuevas medidas que ayuden a avanzar en su determinación de lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su municipio.

3.OBJETIVOS GENERALES Y ESTRUCTURA DEL PLAN

Los objetivos generales del Plan Local de Igualdad del Ayuntamiento de Corvera son:

- La incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones locales, así como en los procedimientos y actuaciones políticas.
- La mejora de los recursos para la lucha contra la violencia de género y la promoción de la igualdad en el municipio
- La mejora de la participación de las mujeres en todos los ámbitos.
- La promoción de un cambio cultural hacia modelos sociales más igualitarios entre mujeres y hombres

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes ejes, para cada uno de los cuales se establecen así mismo una serie de objetivos y medidas:

- Eje 1. Recursos para la igualdad y contra la violencia de género
- Eje 2. Adecuación del Ayuntamiento a los objetivos en materia de igualdad
- Eje 3. Participación social y política de las mujeres
- Eje 4. Sensibilización social en materia de igualdad y contra la violencia de género.

Eje 1. Recursos para la igualdad y contra la violencia de género

OBJETIVO 1	Dotar al municipio de recursos para la promoción de la igualdad, la conciliación y la lucha contra la violencia de género
MEDIDA 1.1.	<p>Potenciar desde los Servicios Sociales Municipales las actuaciones de apoyo a Mujeres Víctimas de Violencia de Género de Corvera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La atención, seguimiento, asesoramiento y movilización de recursos a los que puedan acceder, tanto específicos para su protección, como de otras administraciones públicas (servicios sociales, servicio de empleo, prestaciones de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, Seguridad Social y salud, etc.) - La elaboración de programas de prevención y sensibilización específicos sobre la violencia de género implicando a la población en general, movimiento asociativo y otros, agentes sociales, La elaboración de programas de promoción a las mujeres en proceso de recuperación y atención psicosocial. - La coordinación con recursos de otros niveles de la administración en la atención y protección (centro asesor, guardia civil, centro de salud, centro de salud mental, asociaciones de mujeres etc.).
Responsable	Concejalías delegadas de acción social y de igualdad
Calendario Recursos Indicadores de seguimiento	<p>Ejercicios de 2021 a 2024</p> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador/a social municipal responsable de las violencias de género - Comisión de coordinación técnica municipal de seguimiento de las víctimas de violencia de género. <p>Económicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para el desarrollo de las acciones de sensibilización y prevención en igualdad de género y prevención de la violencia de género - Presupuesto para programas específicos de atención a mujeres víctimas de violencia de género <ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones de seguimiento a mujeres víctimas de violencia de género del Ayuntamiento de Corvera. - Número de acciones dirigidas a la prevención y sensibilización sobre violencia de género - Numero de coordinaciones con otros niveles de la administración. de la Comisión Municipal de seguimiento a mujeres víctimas de violencia de género

OBJETIVO 2	<p>Reforzar los recursos existentes en el entorno para el desarrollo de la igualdad y la lucha contra la violencia de género, así como de apoyo a colectivos y grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad a aquellas mujeres que sufren doble discriminación por su condición social y sexual (mujeres con discapacidad, minorías étnicas, colectivos de mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero...)</p> <p>Mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres del municipio a los recursos existentes en el entorno para la igualdad y la lucha contra la violencia de género y la atención y recuperación de las víctimas.</p>
-------------------	---

MEDIDA 2.1.	Readecuación de los servicios municipales para el refuerzo de la conciliación, la promoción del empleo femenino y la lucha contra la violencia de género.
Responsable	Concejalías delegadas de acción social y de igualdad
Calendario	Ejercicios de 2021 a 2024
Recursos	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador/a social municipal responsable de las violencias de género - Servicios de asesoramiento y/o consulta a mujeres de profesionales de la psicología y profesionales del derecho <p>Económicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para el desarrollo de las acciones de sensibilización y prevención en igualdad de género y prevención de la violencia de género - Presupuesto para programas específicos de atención a mujeres víctimas de violencia de género
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones dirigidas al conocimiento de los recursos de atención a las mujeres en el Ayuntamiento de Corvera. - Número de acciones de sensibilización y concienciación sobre igualdad de oportunidades y de prevención de las violencias de género, haciendo una comparativa de su impacto en cada ejercicio.

OBJETIVO 3	Fortalecer la capacidad de los recursos de apoyo al empleo, la formación y el desarrollo local para integrar la perspectiva de género en sus procedimientos de intervención.
MEDIDA 3.1.	Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados en materia de igualdad de los servicios propios del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalías delegadas de acción social y de igualdad
Calendario	Ejercicios de 2021 a 2024
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador/a social municipal responsable de las violencias de género - Concejalías de acción social e igualdad Económicos: <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para el desarrollo de mecanismos de seguimiento y evaluación
Indicadores de seguimiento	Mecanismo de seguimiento y evaluación de los resultados en materia de igualdad de los servicios propios del Ayuntamiento, establecido.
MEDIDA 3.2.	Refuerzo de los recursos dirigidos a los servicios específicos de apoyo a la igualdad de titularidad municipal.
Responsable	Concejalías delegadas de acción social y de igualdad
Calendario	Ejercicios de 2021 a 2024
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador/a Social municipal y los servicios de apoyo a la igualdad municipales. Económicos: <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para programas específicos de atención a mujeres víctimas de violencia de género
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones de la Comisión Municipal de seguimiento a mujeres víctimas de violencia de género del Ayuntamiento de Corvera. - Número de acciones dirigidas al conocimiento de los recursos de atención a las mujeres en el Ayuntamiento de Corvera.

MEDIDA 3.3.	Realización de acciones formativas sobre integración de la perspectiva de género en el empleo, la creación de empresas y la formación dirigidas al personal que atiende los recursos no específicamente dirigidos a las mujeres
Responsable	Concejalías delegadas de acción social y de igualdad
Calendario	Ejercicios de 2021 a 2024
Recursos	Humanos: Trabajador/a Social municipal y de los servicios dirigidos específicamente a mujeres. Económicos: Presupuesto para el reciclaje del personal de los servicios dirigidos a mujeres.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones de reciclaje diseñadas y ejecutadas en materia de igualdad y perspectiva de género para el personal que atiende los servicios específicos a mujeres. - Porcentaje de la plantilla de servicios específicos a mujeres asistente a las acciones de reciclaje en materia de igualdad, por sexo.
MEDIDA 3.4.	Apoyo del reciclaje permanente en materia de integración de la perspectiva de género del personal que atiende servicios específicamente dirigidos a las mujeres
Responsable	Concejalías delegadas de acción social y de igualdad
Calendario	Ejercicios de 2021 a 2024
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador/a Social municipal y formación del Ayuntamiento. Económicos: <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para la formación en materia de igualdad del personal de los servicios de empleo y formación del Ayuntamiento.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas diseñadas y ejecutadas en materia de igualdad y perspectiva de género tanto al personal que atiende los servicios específicos como otros de carácter general del propio ayuntamiento o externos. - Porcentaje de la plantilla de los servicios de empleo, creación de empresas y formación asistente a las acciones formativas, por sexo.

MEDIDA 3.5.	Creación de recursos municipales de apoyo a la conciliación (guardería, centros de día, ludotecas, etc.) y refuerzo de los que ya existen.
Responsable	Concejalías delegadas de acción social y de igualdad
Calendario	Ejercicios de 2021 a 2024
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador/a Social municipal - Concejalías de acción social e igualdad Económicos: <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para creación de recursos municipales de apoyo a la conciliación y de refuerzo de aquellos ya existentes.
Indicadores de seguimiento	Numero de recursos municipales e inversión realizada para el apoyo a la conciliación, hacer una comparativa en cada ejercicio del refuerzo a los mismos y de los nuevos que se vayan implementando (guardería, ludoteca, centro de día etc.)

Eje 2. Adecuación del Ayuntamiento a los objetivos en materia de Igualdad

OBJETIVO 4	Promover la implicación de todo el personal al servicio del Ayuntamiento en el logro de los objetivos del Plan de Igualdad y, en general, en el cumplimiento de los mandatos legislativos en materia de igualdad.
MEDIDA 4.1.	Comunicación interna (a todo el personal del Ayuntamiento) del compromiso de la Corporación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y elaboración de una ordenanza o instrucción dirigida a todas las áreas municipales relativa a la obligación de promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de competencia municipal.
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Ejercicio 2021
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de competencia municipal elaborada. - Porcentaje del personal del Ayuntamiento al que se ha hecho llegar el compromiso de la Corporación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVO 5	Crear en el Ayuntamiento las estructuras necesarias para el desarrollo de las políticas de igualdad.
MEDIDA 5.1.	Creación o refuerzo de estructuras para la igualdad: <ul style="list-style-type: none"> - Crear un equipo interdepartamental o comisión técnica de igualdad municipal, que incluya todas las áreas del Ayuntamiento para garantizar la transversalidad del plan
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera.
Calendario	Ejercicio 2021
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Numero de estructuras municipales creadas para la igualdad - Equipo interdepartamental o comisión técnica de igualdad municipal, creado.

OBJETIVO 6	Facilitar formación básica en materia de igualdad a todo el personal del Ayuntamiento. Promover la capacitación del personal político en materia de igualdad. Favorecer la capacitación del personal técnico en materia de igualdad con formación específica sobre integración de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de competencia municipal. Integrar la perspectiva de género en los diferentes procedimientos del Ayuntamiento.
MEDIDA 6.1.	Aprovechamiento de los recursos específicos de promoción de la igualdad para proporcionar formación y asistencia técnica a otras áreas municipales para el cumplimiento de sus objetivos en materia de igualdad
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024

Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	Recursos utilizados para la promoción de la igualdad destinados a la formación y asistencia técnica para el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad de todas las áreas municipales.

MEDIDA 6.2.	Desarrollar acciones formativas para: <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación del personal político en materia de género y políticas de igualdad - Capacitación técnica. Formación al personal municipal sobre integración de la perspectiva de género en sus actuaciones
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas tanto del personal político como técnico en materia de igualdad de género y políticas de igualdad en cada ejercicio. - Número de acciones de apoyo a las acciones formativas en materia de igualdad al personal técnico municipal - Porcentaje del personal técnico asistente a las acciones formativas, por sexo.

MEDIDA 6.3.	Identificación de oportunidades de acceso a formación tanto básica como avanzada para el personal político y técnico de la entidad
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	Detección de las dificultades y oportunidades de acceso a formación del personal político y técnico del Ayuntamiento, realizada.
MEDIDA 6.4.	Apoyar el acceso a acciones formativas en materia de igualdad y perspectiva de género para el personal político y técnico municipal (bolsas de horas de formación, acuerdos con entidades, incorporación a programas
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores	Medidas para la facilitación del acceso a la formación en materia de igualdad al personal político y técnico, implantadas

MEDIDA 6.5.	Articular mecanismos de consulta con organizaciones expertas en género y políticas de igualdad
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	Número de consultas con organizaciones expertas en género y políticas de igualdad se han realizado.

MEDIDA 6.6.	Elaborar informes de impacto de género de los planes, proyectos y programas municipales del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de impacto de género de los planes, proyectos y programas municipales elaborados.

OBJETIVOS 7	Determinar en los presupuestos municipales las partidas dedicadas al desarrollo de la igualdad Reforzar la asignación de recursos a los objetivos en materia de igualdad
MEDIDA 7.1.	Refuerzo de partidas dedicadas a transversalizar la igualdad en las áreas del ayuntamiento o reserva de recursos para temas de igualdad, dentro de la asignación de presupuesto a las áreas
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad y otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
MEDIDA 7.2.	Establecimiento de un protocolo de búsqueda de financiación de acciones en materia de igualdad (búsqueda de acceso a subvenciones, inclusión de líneas de promoción de la igualdad en los proyectos presentados a subvenciones...)
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad y otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	Protocolo de búsqueda de financiación de acciones en materia de igualdad establecido

OBJETIVO 8	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las relaciones laborales en el Ayuntamiento.
MEDIDA 8.1.	Incorporación de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad y otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, implantadas.
MEDIDA 8.2.	Elaboración de un plan de igualdad para el personal de la entidad
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	Plan de Igualdad dirigido al personal del Ayuntamiento

OBJETIVO 9	Garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno local.
MEDIDA 9.1.	Adecuación de la composición por sexos del gobierno local a lo establecido por la normativa.
Responsable	Concejalías delegadas de igualdad y de personal del Ayuntamiento de Corvera
Calendario	Gradualmente a lo largo de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024
Recursos	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía de Igualdad - Personal técnico de la concejalía de igualdad - Personal técnico de otras áreas municipales - Comisión de igualdad municipal interdepartamental donde estén incluidas todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento	Composición por sexos del gobierno local, adecuado a lo establecido en la normativa.

Eje 3. Participación social y política de las mujeres

OBJETIVO 10	Promover el fortalecimiento de las asociaciones de mujeres del municipio.
MEDIDA 10.1.	Facilitar locales para las actividades de asociaciones de mujeres del municipio.
Responsable	Concejalía de igualdad
Calendario	Anualmente
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía del plan de igualdad municipal - Personal técnico de la concejalía de igualdad Económicos: Presupuesto anual

Indicadores de seguimiento	Número de locales y estructuras municipales cedidas y/o utilizadas por las asociaciones de mujeres en el Ayuntamiento de Corvera en cada ejercicio.
MEDIDA 10.2.	Convocar anualmente una línea de subvenciones para asociaciones de mujeres y para el fomento de políticas de mujer en el municipio.
Responsable	Concejalía de igualdad
Calendario	Anualmente
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía del plan de igualdad municipal - Personal técnico de la concejalía de igualdad Económicos: Presupuesto anual para la concesión de subvenciones
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de líneas de subvención para asociaciones de mujeres. - Número de líneas de subvención para el fomento de políticas de mujer en el municipio.

MEDIDA 10.3.	Colaboración y asistencia en el acceso a financiación
Responsable	Concejalía de igualdad
Calendario	Anualmente
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía del plan de igualdad municipal - Personal técnico de la concejalía de igualdad
Indicadores	Numero de colaboraciones y asistencias realizadas a las distintas asociaciones en el acceso a la financiación de su entidad en cada ejercicio.

OBJETIVO 11	Facilitar la participación de las mujeres en la política municipal.
MEDIDA 11.1.	Creación de canales de comunicación y participación de las mujeres en la política municipal: CONSEJO LOCAL DE LA MUJER
Responsable	Concejalía de igualdad
Calendario	Antes de finalizar el periodo de vigencia del plan
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía del plan de igualdad municipal - Personal técnico de la concejalía de igualdad Económicos: Presupuesto anual
Indicadores	Estructuras de comunicación participación de las mujeres creadas antes y después de la implementación del plan y hacer una comparativa cada año del grado de participación y utilidad.

MEDIDA 11.2.	Establecimiento de procedimientos de consulta a las organizaciones o grupos informales de mujeres y a las organizaciones sociales que promueven la igualdad
Responsable	Concejalía de igualdad
Calendario	Anualmente
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía del plan de igualdad municipal - Personal técnico del plan de igualdad Económicos: Presupuesto anual
Indicadores de seguimiento	Procedimientos de consulta a organizaciones de mujeres y a organizaciones sociales que promueven la igualdad, establecidos.

OBJETIVO 12	Promover el asociacionismo de las mujeres jóvenes y de las mujeres pertenecientes a colectivos de especial vulnerabilidad.
MEDIDAS 12.1.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar y colaborar con campañas de promoción y apoyo al asociacionismo de las mujeres. - Sensibilizar de la necesidad del asociacionismo y participación social de las mujeres
Responsable	Concejalía de igualdad
Calendario	Anualmente
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Concejalía del plan de igualdad municipal - Personal técnico del plan de igualdad Económicos: Presupuesto anual
Indicadores de seguimiento	Número de campañas de promoción y apoyo al asociacionismo de mujeres diseñadas.

Eje 4. Sensibilización social en materia de igualdad y contra la violencia de género

OBJETIVO 13	Mantener visible el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad como referente para la ciudadanía y otros agentes del municipio.
MEDIDA 13.1.	Comunicación externa (a todos los agentes clave del municipio y a la ciudadanía) del compromiso de la Corporación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Concejalías de igualdad y de comunicación. - Personal técnico de las áreas de igualdad - Otros departamentos municipales relacionados con la comunicación interior y exterior del Ayuntamiento de Corvera
Calendario ejecución	Durante todo el periodo de vigencia del plan.

Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Personal técnico del área de igualdad - Personal técnico de otros departamentos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones para difundir el compromiso de la Corporación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implantadas. - Número de comunicaciones realizadas a los agentes clave del municipio y la ciudadanía.
MEDIDA 13.2.	Desarrollo de campañas de sensibilización social en materia de igualdad y contra la violencia de género
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Concejalías de igualdad - Personal técnico de las áreas de igualdad - Otros departamentos municipales relacionados con la comunicación interior y exterior del Ayuntamiento de Corvera
Calendario ejecución	Durante todo el periodo de vigencia del plan.
Recursos	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Personal técnico de la Concejalía de igualdad - Personal técnico de otros departamentos Económicos: <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para campañas de sensibilización social en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas de sensibilización en materia de igualdad realizadas - Número de campañas de sensibilización contra la violencia de género implantadas.
MEDIDA 13.3.	Adhesión a campañas y otras acciones de sensibilización en materia de igualdad, corresponsabilidad, y contra la violencia de género
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Concejalías de igualdad y de comunicación. - Personal técnico de las áreas de igualdad - Otros departamentos municipales relacionados con la comunicación interior y exterior del Ayuntamiento de Corvera
Calendario ejecución	Durante todo el periodo de vigencia del plan.

Recursos	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador/a social de igualdad - Personal técnico de otros departamentos <p>Económicos: Presupuesto para campañas de sensibilización social en materia de igualdad.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de adhesiones a campañas y acciones de sensibilización en materia de igualdad realizadas. - Número de adhesiones a campañas y acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad. - Número de adhesiones a campañas y acciones de sensibilización contra la violencia de género realizadas.

OBJETIVOS 14	Fomentar una comunicación municipal incluyente y libre de estereotipos de género
MEDIDA 14.1.	Revisión y corrección de los usos sexistas del lenguaje, así como de los estereotipos de género en los documentos básicos municipales, así como en todos los elementos comunicativos dirigidos a la ciudadanía.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Concejalías de igualdad. - Personal técnico de las áreas de igualdad - Otros departamentos municipales relacionados con la comunicación interior y exterior del Ayuntamiento de Corvera
Calendario ejecución	Durante todo el periodo de vigencia del plan.
Recursos	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador/a social de igualdad - Personal técnico de otros departamentos del Ayuntamiento <p>Económicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto para acciones formativas del uso no sexista del lenguaje.
Indicadores de seguimiento	Numero de correcciones de los usos sexistas del lenguaje realizadas en cada ejercicio, así como de estereotipos de género en los documentos básicos municipales y otros elementos comunicativos dirigidos a la ciudadanía.

4. METODOLOGIA

Además del personal técnico de la concejalía de igualdad, que dirija la coordinación general del plan, será necesario crear las siguientes estructuras que formen parte del mismo para su ejecución, seguimiento y evaluación.

1. COMISION TECNICA INTERDEPARTAMENTAL

La concejalía de igualdad impulsará y coordinará un grupo de trabajo interdepartamental interno del ayuntamiento en el que están representadas todas las áreas municipales y cuya finalidad es participar en la coordinación y ejecución de las medidas de este plan en su departamento, siguiendo el mandato legal de transversalidad que debe integrarse en todas las políticas municipales. Este equipo debe estar compuesto por personal con u perfil técnico, pertenecientes a cada una de las áreas municipales y con cierta habilitación para la toma de decisiones.

Sus funciones serán las de:

- Aportar medidas a desarrollar por cada área que puedan incorporarse al Plan Local de Igualdad, a partir de las conclusiones y propuestas ya contenida en el mismo.
- Proponer cuantas acciones estime conveniente para el desarrollo y ejecución del plan
- Coordinar la ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones contenidos en el plan en su área de trabajo
- Proporcionar información para el seguimiento y evaluación general del plan.
- Será convocada con carácter ordinario al menos semestralmente, y de manera extraordinaria cuando se estime oportuno.

2. CONSEJO LOCAL DE LA MUJER DE CORVERA

Se promoverá la creación de un consejo local de la mujer formado por asociaciones de mujeres y agentes sociales que tengan implicación en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres del municipio para consultar e informar de las políticas que tengan especial interés e impacto en la vida diaria de la ciudadanía a nivel municipal, como medida necesaria para la creación de cauces de participación y colaboración con el Ayuntamiento de Corvera a la contribución de la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Será convocada al menos una vez al año con carácter ordinario, y de forma extraordinaria cuando se estime oportuno.

5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El seguimiento se realizará mediante el análisis de los indicadores incluidos en cada una de las medidas, son los siguientes:

Eje 1. Recursos para la igualdad y contra la violencia de género

- Número de acciones de la Comisión Municipal de seguimiento a mujeres víctimas de violencia de género del Ayuntamiento de Corvera.
- Número de acciones dirigidas al conocimiento de la Comisión Municipal de seguimiento a mujeres víctimas de violencia de género
- Numero mujeres que utilizaron el recurso cada año, valorando su grado de satisfacción con las atenciones recibidas.
- Número de acciones dirigidas al conocimiento de los recursos de atención a las mujeres en el Ayuntamiento de Corvera.
- Número de acciones de sensibilización y concienciación sobre igualdad de oportunidades y de prevención de las violencias de género, haciendo una comparativa de su impacto en cada ejercicio.
- Mecanismo de seguimiento y evaluación de los resultados en materia de igualdad de los servicios propios del Ayuntamiento, establecido.
- Número de acciones de reciclaje diseñadas y ejecutadas en materia de igualdad y perspectiva de género para el personal que atiende los servicios específicos a mujeres.
- Porcentaje de la plantilla de servicios específicos a mujeres asistente a las acciones de reciclaje en materia de igualdad, por sexo.
- Número de acciones formativas diseñadas y ejecutadas en materia de igualdad y perspectiva de género tanto al personal que atiende los servicios específicos como otros de carácter general del propio ayuntamiento o externos.
- Porcentaje de la plantilla de los servicios de empleo, creación de empresas y formación asistente a las acciones formativas, por sexo.
- Numero de recursos municipales e inversión realizada para el apoyo a la conciliación, hacer una comparativa en cada ejercicio del refuerzo a los mismos y de los nuevos que se vayan implementando (guardería, ludoteca, centro de día etc.)

Eje 2. Adecuación del Ayuntamiento a los objetivos en materia de igualdad

- Instrucción para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de competencia municipal elaborada.

- Porcentaje del personal del Ayuntamiento al que se ha hecho llegar el compromiso de la Corporación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Numero de estructuras municipales creadas para la igualdad
- Equipo interdepartamental o comisión técnica de igualdad municipal, creado.
- Número de acciones formativas realizadas tanto del personal político como técnico en materia de igualdad de género y políticas de igualdad en cada ejercicio.
- Porcentaje del personal político asistente a las acciones formativas, por sexo.
- Número de acciones de apoyo a las acciones formativas en materia de igualdad al personal técnico municipal
- Medidas para la facilitación del acceso a la formación en materia de igualdad al personal político y técnico, implantadas
- Número de consultas con organizaciones expertas en género y políticas de igualdad se han realizado.
- Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, implantadas.
- Plan de Igualdad dirigido al personal del Ayuntamiento.
- Composición por sexos del gobierno local, adecuado a lo establecido en la normativa.

Eje 3. Participación social y política de las mujeres

- Número de locales y estructuras municipales cedidas y/o utilizadas por las asociaciones de mujeres en el Ayuntamiento de Corvera en cada ejercicio.
- Número de líneas de subvención para asociaciones de mujeres y fomento de políticas de mujer en el municipio.
- Estructuras de comunicación participación de las mujeres creadas antes y después de la implementación del plan y hacer una comparativa cada año del grado de participación y utilidad.
- Procedimientos de consulta a organizaciones de mujeres y a organizaciones sociales que promueven la igualdad, establecidos.
- Número de campañas de promoción y apoyo al asociacionismo de mujeres diseñadas.

Eje 4. Sensibilización social en materia de igualdad y contra la violencia de género

- Acciones para difundir el compromiso de la Corporación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implantadas.
- Número de comunicaciones realizadas a los agentes clave del municipio y la ciudadanía.

- Número de campañas de sensibilización en materia de igualdad realizadas
- Número de campañas de sensibilización contra la violencia de género implantadas.
- Número de adhesiones a campañas y acciones de sensibilización en materia de igualdad realizadas.
- Número de adhesiones a campañas y acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad.
- Número de adhesiones a campañas y acciones de sensibilización contra la violencia de género realizadas.

La evaluación medirá el impacto de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en el nivel de la introducción de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas municipales.

Dicha evaluación se realizará a través de la realización del mismo informe de diagnóstico previo al diseño de Plan de Igualdad, de manera que se pueda evaluar la evolución en sus conclusiones iniciales.

6. PRESUPUESTO Y FUENTES DE FINANCIACION

La necesaria transversalidad del plan local de igualdad, se refleja en la transversalidad de las fuentes de financiación para la ejecución de las medidas contempladas.

De esta manera hay medidas que ya se están aplicando con diferentes partidas municipales y de diferentes secciones del Ayuntamiento.

Desde la sección de personal, se financia el plan de igualdad del Ayuntamiento para empleadas y empleados municipales, lo que supone un plus al plan local de igualdad para la ciudadanía al contar con personal municipal con formación y sensibilización en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de corregir las posibles situaciones de desigualdad en la propia entidad.

Se financian las contrataciones, de las cuales una trabajadora social del área de acción social, destina una parte de su jornada a la atención a las víctimas de violencia de género y la coordinación y programación de las actuaciones de igualdad que se llevan a cabo en el municipio.

Desde la convocatoria anual de subvenciones a entidades ciudadanas, se destina cada año un capítulo específico a asociaciones de mujeres que desarrollen programas de prevención, sensibilización en materia de igualdad y prevención de las violencias de género.

Desde el área de acción social, además de la atención a las víctimas de violencia de género, se programan y ejecutan los programas de prevención y sensibilización en igualdad y prevención de violencia de género, en coordinación con el área de cultura. Por otra parte, se gestiona y desarrolla el plan concertado para las prestaciones sociales básicas, que incluyen medidas de conciliación para la atención a personas mayores, dependientes y menores.

Por lo que el presupuesto para este plan local de igualdad, se hará en base a aquellas acciones que no están financiadas por otras áreas municipales

EL presupuesto en el ejercicio del 2020 el Ayuntamiento de Corvera ha ascendido a 8545,78€, siendo 3545,78€ procedentes de una subvención del Pacto de Estado contra la violencia de género de la Secretaria de Igualdad del Ministerio de Igualdad y de 4500€ de fondos propios. Esta cuantía sería el presupuesto básico de partida con el que contamos para cada ejercicio y es susceptible de ir incrementándose progresivamente.

Es previsible que contemos con la subvención del Pacto de Estado en los próximos ejercicios, la cual es una fuente de financiación importante junto con la del Instituto Asturiano de la Mujer, que se incorporarán a la financiación de este plan, además de la aportación municipal.

La intención y el compromiso con el plan de igualdad es ir aumentando el presupuesto cada año y en todo caso procurar que no sea inferior al presupuesto anterior.

ESTIMACION PRESUPUESTARIA (2021/2024): 34183,12€