

PLAN DE

DESIGUALDAD

de Haro



**Ayuntamiento
de Haro**



Miembros de la Comisión de Igualdad de Haro y asistencia técnica del Plan de Igualdad.

Este proceso no hubiera sido posible sin las valiosas contribuciones de las muchas personas que nos han dedicado su tiempo, y a las que agradecemos profundamente su apoyo.

Lidera:

Ayuntamiento de Haro (La Rioja)

Asistencia técnica:

Dra. Dña. Eva Tobías Olarte

Diseño con perspectiva de género y uso de un lenguaje no sexista

Proyecto **financiado** con fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género

Haro, mayo de 2019



**Ayuntamiento
de Haro**



Pacto de Estado
contra la violencia de género

**I PLAN DE IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES
de Haro, 2019-2022**



**Ayuntamiento
de Haro**



SALUDO DE ALCALDÍA

En los últimos años se han logrado avances en la lucha por la igualdad de género. Esto ha sido posible gracias al trabajo de nuestras antecesoras: mujeres fuertes, valientes y comprometidas, que lejos de vivir bajo los cánones establecidos, decidieron dar un paso adelante y romper los techos de cristal.

Y cuando hablo de ellas, no me refiero sólo a las profesoras, a las científicas, a las policías, o a las que han logrado sentarse en los grandes consejos de administración. Cuando me refiero a ellas, lo hago en plural, pensando también en todas aquellas jarreras que trabajaron en el campo o en las bodegas, aquéllas que hoy en día se comprometen, dan un paso adelante para decir a toda la sociedad: *“aquí estamos, y no queremos ser ni más, ni menos, queremos ser iguales”*.

Así, con la mirada puesta en lo conseguido pero sobre todo, en lo que aún debemos lograr, presentamos este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Haro para el periodo 2019-2022, que configura los principales ejes en los que nuestra ciudad, y su corporación municipal, sea del color que sea, ha de centrarse y trabajar.

Esta es la guía que debemos seguir, y sin duda es parte del legado del que me siento más orgullosa, como Alcaldesa – Presidenta, del Excelentísimo Ayuntamiento de Haro.

Laura Rivado Casas

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	8
2. CONTEXTO NORMATIVO DE REFERENCIA	9
3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN	10
4. UN PUNTO DE PARTIDA	12
5. PRINCIPIOS RECTORES	16
6. ALGUNAS DEFINICIONES	17
7. EJES DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	18
7.1. Transversalidad de género en las políticas locales	19
7.2. Empleo, cuidado y corresponsabilidad	21
7.3. Educación, cultura y deporte	23
7.4. Salud y violencia contra las mujeres	26
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	28
9. ANEXO	29



I. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, tal y como indica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así, las administraciones públicas deben integrarlo, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación del conjunto de políticas públicas. Es por ello, que el Ayuntamiento de Haro impulsa su primer Plan de Igualdad, con el fin de contribuir al logro de la igualdad real y efectiva del municipio.

La realidad no es estática, por lo que este documento es tan sólo un punto de partida, en un momento determinado. Además, el presente Plan pretende constituirse en un documento “vivo”: un documento operativo de trabajo que sirva como instrumento para avanzar de manera progresiva en la consecución de la igualdad de género.

Este Plan estará vigente desde el día de su aprobación en el Pleno municipal, hasta el 31 de diciembre de 2022.



2. CONTEXTO NORMATIVO DE REFERENCIA

La búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento básico del derecho internacional. En este plano, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 reconoce explícitamente que las mujeres son objeto de importantes discriminaciones, y recuerda que ello viola los principios de igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana.

Por otro lado, las conferencias mundiales sobre la mujer han contribuido a la causa de la igualdad y al empoderamiento de las mujeres. Así, la IV Conferencia Mundial de la Mujer que tuvo lugar en Beijing en 1995, adoptó como estrategia más idónea para el logro de la igualdad la transversalidad de género. Además, los vigentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados en 2015, incluyen la igualdad de género como uno de sus objetivos, al considerar que no estamos hablando sólo de derechos humanos fundamentales, sino que también son la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

En el ámbito de la Unión Europea, la actual Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa reconoce la importancia de atajar las brechas de género que persisten en el empleo, las retribuciones, la pobreza, las pensiones y en el reparto de las responsabilidades domésticas y de cuidado. A su vez, recuerda que el papel del hombre, en las esferas pública y privada, es fundamental para avanzar hacia dicha igualdad.

A nivel nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se erige como la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres, y pone el foco, entre otras cuestiones, en el principio de transversalidad. Además, España ha hecho un importante esfuerzo normativo para combatir la violencia contra las mujeres. De hecho, el reciente Pacto de Estado contra la Violencia de Género asume que este tipo de violencia requiere de una actuación unitaria, y de la implicación de toda la sociedad.

En el marco autonómico y local, cabe destacar la Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local, que parte del reconocimiento de que “las entidades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.



3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Haro 2019-2022 nace con el objetivo de ser un instrumento operativo de trabajo, en materia de igualdad municipal en los próximos años. Así, en un primer momento, se crea la Comisión de Igualdad de Haro para facilitar e impulsar la elaboración del Plan, así como su desarrollo, seguimiento y evaluación. En esta primera fase, además, se imparte una formación básica en este campo, a las personas miembros de la Comisión.

La metodología empleada en este proceso aúna dos enfoques: por un lado, el enfoque cuantitativo, llevado a cabo, principalmente, a través del análisis de datos y estadísticas de las que se ha podido disponer en el momento del estudio; por otro, el enfoque cualitativo, presente a través de los testimonios de agentes de referencia, recogidos mediante entrevistas individuales, y el debate en grupos de discusión. También se cuenta con la participación y las aportaciones de la ciudadanía de Haro, trasladadas por medio del cuestionario anónimo lanzado en la web del Ayuntamiento.





Fotos tomadas en los Grupos de Reflexión organizados en marzo y abril de 2019.

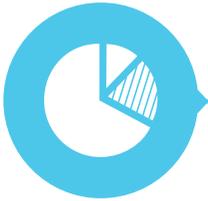
El análisis de la situación de partida se plasma en un mapa de fortalezas y áreas de mejora del municipio, en el ámbito de la igualdad de género. Ello da lugar a un documento-base, que presenta unas medidas concretas, viables y realistas para el municipio. Seguidamente se abre un tiempo para la realización de aportaciones al mismo, se valida el borrador, y se procede al cierre definitivo del documento.

Por último, debemos señalar que los documentos generados en este proceso han tenido en cuenta un lenguaje e imágenes no sexistas, para dar cumplimiento al artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



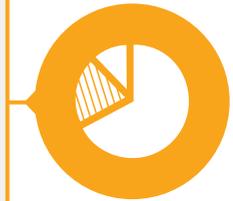
4. UN PUNTO DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVES DEL MUNICIPIO

A continuación se plasman algunos datos clave del municipio para, a continuación, esbozar un mapa de fortalezas y áreas de mejora, como recurso que nos permita comenzar a “andar” en materia de igualdad de género en nuestro municipio.



- 11.309 habitantes (51% mujeres)
- 10,81% de población extranjera
- 1.661 personas entre 15 y 30 años (50% mujeres)
- 2.195 personas mayores de 64 años (56% mujeres)

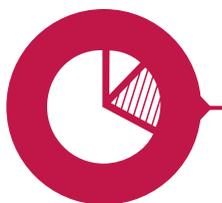
- 704 personas en paro (59% mujeres)
- 838 empresas (75 empresas son del Sector Industrial)
- 1697 permisos de maternidad en La Rioja (el 97,6% percibidos por la madre)
- 1849 permisos de paternidad en La Rioja
- 423 excedencias por cuidado familiar en La Rioja (el 93,4% disfrutadas por la madre)



Nota: Los datos son de 2018, excepto el del paro registrado que corresponde a marzo de 2019.



- 2.274 estudiantes no universitarios (el 78% en centros públicos)
- 46,7% de mujeres usuarias de la biblioteca municipal
- 50,6% de niñas usuarias de la biblioteca municipal



- 18 denuncias de violencia de género
- 14 casos activos en el Sistema VioGén (Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género)



Fuentes: Ayuntamiento de Haro, Gobierno de La Rioja, Instituto de Estadística de La Rioja, Servicio Público de Empleo Estatal, Instituto Nacional de Estadística.



4. UN PUNTO DE PARTIDA: MAPA DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA

Fortalezas

- + Compromiso político
- + Existe una Concejalía de Igualdad y una Comisión de Igualdad
- + Hay una persona formada como Agente de Igualdad en el Ayuntamiento

Áreas de mejora

- + No existe estructura de igualdad
- + Necesidad de incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo
- + Formación en materia de igualdad de género



Fortalezas

- + Posibilidad de crear redes, sinergias y alianzas
- + Centro de Formación y Vivero de Empresas como espacio, también, de impulso del emprendimiento femenino
- + Ubicación en el municipio de la Oficina de Atención a la Víctima

Áreas de mejora

- + Sensibilización y prevención
- + Coordinación de recursos municipales contra la violencia de género
- + Puesta en valor de la diversidad cultural



5. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores que inspiran el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Haro, orientando cada uno de los objetivos y medidas que contiene, son los siguientes:



TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

El objetivo de la igualdad de género debe presidir e informar todas las políticas públicas y procedimientos, impulsados desde la administración local.



SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización constituye una estrategia central encaminada a promover la toma de conciencia por parte de la población de Haro, de los desequilibrios de género que persisten en el municipio.



PARTICIPACIÓN

La participación de la ciudadanía es clave para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, y constituye un principio irrenunciable para ir recogiendo las demandas y necesidades de la población en esta materia.



ENFOQUE PRÁCTICO Y ADAPTADO A LA REALIDAD DEL MUNICIPIO

Este Plan se entiende como un documento “vivo”, que refleje una serie de actuaciones viables y realistas. El documento constituye un punto de partida, no un fin en sí mismo.



IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES

Se debe involucrar a los hombres en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Por ello, es necesario promover la corresponsabilidad y difundir otros modelos de masculinidad, entre otras cuestiones.



DIVERSIDAD

Este Plan reconoce que las mujeres no responden a una única señal identitaria. Se apuesta por la diversidad, teniendo en cuenta la realidad del municipio que cuenta con mujeres y hombres de diferentes culturas, procedencias o nivel socioeconómico.

6. ALGUNAS DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de ejes, objetivos y medidas, que se detallan en el siguiente apartado. Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común de algunos de los términos utilizados, se plasman aquí algunas definiciones.

+ TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997).

+ AGENTE DE IGUALDAD

Aquel o aquella profesional que diseña, dirige, coordina, implementa y evalúa planes, programas y proyectos referidos a la igualdad de género, en diferentes áreas y escenarios profesionales. Debe poseer titulación universitaria (diplomatura, licenciatura o grado), con formación de postgrado en Igualdad de al menos 30 ECTS, y avalada por una universidad pública.

+ CORRESPONSABILIDAD

Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de las personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

+ VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia ejercida sobre la mujer por el hecho de serlo, o que le afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad.



7. EJES DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Haro para el periodo 2019-2022, se estructura en **4 ejes de intervención, 9 objetivos y 36 medidas**. Este Plan es una herramienta marco para lograr una transformación profunda de nuestra sociedad municipal, por lo que es imprescindible dotarse de un presupuesto que se destine a la implementación de las acciones derivadas del mismo.



Eje I. Transversalidad de género en la administración local

OBJETIVO 1.1.: INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS Y ACCIONES MUNICIPALES	
Áreas responsables: Alcaldía, Igualdad	
Medidas	Indicadores
<p> Difusión del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Haro, a todas las áreas municipales, y a la ciudadanía</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de presentaciones desarrolladas ● N° de materiales publicados ● N° de mujeres y hombres informados
<p> Creación de estructura de igualdad, con al menos un/a Agente de Igualdad (ver definición)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Estructura de Igualdad creada
<p> Formación anual en materia de igualdad, dirigida al personal político y técnico del Ayuntamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de acciones formativas anuales realizadas ● N° de mujeres y hombres participantes ● N° de horas impartidas anualmente
<p> Dedicación de presupuesto específico para impulsar las actuaciones municipales en materia de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Existencia de presupuesto anual en materia de igualdad
<p> Introducción de acciones específicas en los programas municipales que aborden el respeto a la diversidad en su sentido más amplio (afectivo-sexual, funcional, cultural)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de programas municipales que han incluido contenidos respecto a la diversidad ● N° de áreas municipales implicadas



OBJETIVO 1.2.: INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Áreas responsables: Alcaldía, Igualdad

Medidas	Indicadores
⊕ Recogida de datos desagregados por sexo, de manera sistemática, en todos los programas y proyectos municipales	● N° de programas y proyectos que incorporan datos desagregados por sexo y % sobre el total
⊕ Incorporación de cláusulas de género en contratos, convenios y subvenciones públicas	● % de contratos, convenios y subvenciones municipales sobre el total, que incorporan cláusulas de género
⊕ Elaboración del informe de impacto de género del presupuesto municipal	● Existencia de informe de impacto de género del presupuesto municipal
⊕ Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación institucional	● Grado de introducción del lenguaje e imágenes no sexistas, en la comunicación institucional





Eje 2. Empleo, cuidado y corresponsabilidad

OBJETIVO 2.1: FAVORECER EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES	
Áreas responsables: Alcaldía, Empleo, Igualdad	
Medidas	Indicadores
 Desarrollo de itinerarios de inserción laboral para mujeres (específicamente se atenderá a mujeres de minorías étnicas)	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de itinerarios realizados ● N° de mujeres beneficiadas
 Creación de servicios de apoyo a la infancia, en el desarrollo de formación para el empleo de mujeres y hombres con responsabilidades familiares	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de servicios creados ● Grado de satisfacción de las personas usuarias
 Fomento de la iniciativa y la actividad emprendedora femenina	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de acciones formativas e informativas desarrolladas, en materia de emprendimiento femenino
 Divulgación de información específica sobre legislación vigente en igualdad en el empleo, destinada al tejido empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de acciones informativas realizadas ● N° de empresas beneficiarias
 Asesoramiento a las empresas de Haro que quieran incorporar la igualdad de género en sus políticas	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de asesoramientos llevados a cabo
 Diseño de campaña anual destinada al tejido empresarial, sobre los beneficios de la diversidad cultural	<ul style="list-style-type: none"> ● Realización de campaña anual



OBJETIVO 2.2: SENSIBILIZAR E IMPLICAR A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EL EMPRESARIADO Y A LA SOCIEDAD DE HARO SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD

Áreas responsables: Alcaldía, Educación, Empleo, Igualdad

Medidas	Indicadores
+ Desarrollo de acciones de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el cuidado y las tareas domésticas	<ul style="list-style-type: none">● Nº de acciones de sensibilización realizadas● Nº de hombres participantes
+ Organización de un encuentro anual de empresas de la zona de Haro, sobre buenas prácticas en materia de políticas de conciliación	<ul style="list-style-type: none">● Realización de encuentro anual● Nº de empresas participantes
+ Elaboración de un folleto dirigido a la ciudadanía, sobre los derechos de las personas trabajadoras con relación a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal	<ul style="list-style-type: none">● Nº de folletos distribuidos



🔧 Eje 3. Educación, cultura y deporte

OBJETIVO 3.1: FOMENTAR LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD (COEDUCACIÓN)

Áreas responsables: Alcaldía, Educación, Igualdad

Medidas	Indicadores
<p>⊕ Puesta en marcha de acciones formativas en materia de igualdad de género dirigidas al profesorado y orientadores/as, de los centros educativos de Haro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº de acciones formativas realizadas ● Nº de mujeres y hombres participantes
<p>⊕ Desarrollo de campañas y otras acciones dirigidas a la ciudadanía de Haro, que tengan como objetivo el cuestionamiento de los roles de género tradicionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº de campañas y acciones realizadas ● Nº de mujeres y hombres beneficiarios
<p>⊕ Impulso de actividades educativas específicas, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº de actividades realizadas ● Nº de mujeres y hombres beneficiados



OBJETIVO 3.2: REFORZAR LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA

Áreas responsables: Alcaldía, Cultura, Igualdad

Medidas	Indicadores
<p>⊕ Organización por parte del Ayuntamiento, de actividades que promocionen obras artísticas, científicas y culturales realizadas por mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de mujeres cuyas obras son representadas y % sobre el total
<p>⊕ Incremento de la bibliografía existente sobre mujeres, estudios de género y literatura escrita por mujeres, en la biblioteca municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de recursos bibliográficos adquiridos ● % de presupuesto destinado sobre el total
<p>⊕ Desarrollo de un estudio sobre el papel de las mujeres en Haro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Existencia del estudio



Lucrecia Arana



OBJETIVO 3.3: PROMOVER EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA

Áreas responsables: Alcaldía, Deporte, Igualdad

Medidas	Indicadores
<p>⊕ Análisis del uso y ocupación del espacio por mujeres y hombres, niños y niñas en las instalaciones deportivas municipales y promover las acciones correctoras que sean necesarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de medidas adoptadas ● % de mujeres y hombres que utilizan instalaciones deportivas municipales
<p>⊕ Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad y prevención de violencia de género dirigidas a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas del municipio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de acciones formativas realizadas ● % de mujeres y hombres participantes ● N° de clubes y federaciones deportivas implicados
<p>⊕ Habilitación de espacios y oferta de actividades deportivas en familia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de actividades deportivas ofertadas para las familias
<p>⊕ Visibilización de mujeres en los distintos ámbitos deportivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de imágenes de mujeres incluidas en deportes con menor presencia femenina ● N° de imágenes de mujeres incluidas en deportes mixtos y % sobre el total



Eje 4. Salud y violencia contra las mujeres

OBJETIVO 4.1: INTRODUCIR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA SALUD	
Áreas responsables: Alcaldía, Salud, Servicios Sociales, Igualdad	
Medidas	Indicadores
 Celebración del 28 de mayo “Día Internacional de acción por la salud de las mujeres”	<ul style="list-style-type: none">● N° de actividades realizadas● N° de mujeres asistentes, por actividad
 Desarrollo de talleres sobre género y salud dirigidos a mujeres, de acuerdo a su ciclo vital	<ul style="list-style-type: none">● N° de talleres realizados● N° de mujeres asistentes
 Promoción de campañas sobre los riesgos de automedicación y el abuso de fármacos, dirigidas a mujeres.	<ul style="list-style-type: none">● N° de campañas realizadas● N° de mujeres beneficiarias
 Elaboración de un folleto informativo sobre salud sexual y reproductiva, dirigido a la juventud de Haro	<ul style="list-style-type: none">● N° de folletos distribuidos● N° de mujeres y hombres beneficiarios● N° de recursos municipales divulgados





OBJETIVO 4.2: SENSIBILIZAR Y PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Áreas responsables: Alcaldía, Salud, Servicios Sociales, Igualdad

Medidas	Indicadores
<p>⊕ Creación de una mesa de coordinación con actores clave en la intervención directa con mujeres víctimas de violencia de género, para la mejora de la prevención, atención y abordaje de casos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Existencia de la mesa de coordinación ● N° de reuniones anuales ● N° de áreas implicadas
<p>⊕ Desarrollo de talleres dirigidos a la población en general, y a la juventud en particular, sobre los efectos y consecuencias de la violencia de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de talleres realizados ● N° de mujeres y hombres asistentes
<p>⊕ Creación de un Punto de Información y Prevención de Agresiones Sexistas para unas fiestas libres de violencia y acoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Existencia de Punto Informativo ● N° de mujeres y hombres atendidos
<p>⊕ Conmemoración del Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres (25 de noviembre)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de acciones realizadas ● N° de mujeres y hombres participantes



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad abarca un periodo de ejecución de cuatro años desde 2019 hasta 2022, por lo que se precisa que el mismo sea gestionado a través de **Programas Anuales**, de tal modo que se de cumplimiento a los objetivos marcados en el plazo fijado, o se de cuenta de por qué no se han podido llevar a cabo. Así, la estructura de igualdad del Ayuntamiento de Haro, o en su defecto la Comisión de Igualdad, deberá concretar las actuaciones a desarrollar en cada ejercicio.

El sistema de **seguimiento y evaluación** permitirá medir el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la sociedad de Haro. El seguimiento ha de posibilitar la obtención de datos sobre el cumplimiento de los objetivos, o en su caso, reorientar las acciones a la realidad, mientras que la evaluación nos dotará de información de cara a valorar la incidencia del Plan en las metas de igualdad planteadas.

Para ello, el contenido del Plan ha incluido una serie de indicadores mínimos que facilitarán la recopilación de cierto tipo de información. Las personas o estructuras responsables de la ejecución del Plan, deberán elevar **informes semestrales** a la Comisión de Igualdad con el fin de conocer el grado de realización de las medidas. Así, y con el fin de facilitar este seguimiento, en el Anexo del presente documento proponemos un modelo de ficha que puede servir para el objetivo mencionado.

Durante el último año de vigencia del Plan de Igualdad se llevará a cabo una **evaluación final** del mismo, con el objeto de analizar el desarrollo del mismo, y detectar las debilidades y fortalezas del proceso. Dicha evaluación permitirá obtener una visión global de lo realizado, y de sus resultados e impacto durante su periodo de vigencia.

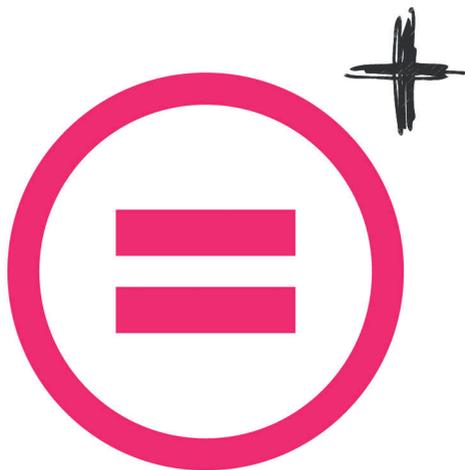


9. ANEXO

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO	
Fecha de recogida de información:	
Eje:	
Objetivo:	
Área responsable:	
Medida:	
Indicadores:	
Grado de cumplimiento (total, parcial, nulo):	
Dificultades encontradas para la puesta en marcha de la medida:	
Propuestas de reajuste:	
Nuevas necesidades derivadas de la ejecución:	
Observaciones:	



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for text entry.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la violencia de género