

**PUESTA EN MARCHA
DEL
PLAN DE IGUALDAD**

La puesta en funcionamiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Lorca conlleva la creación y constitución de una serie de estructuras organizativas, además de una serie de elementos previos, tales como la formación de los equipos de profesionales de las entidades que se comprometan a intervenir en la consecución de los objetivos propuestos.

De manera esquemática, durante el primer ejercicio de han de desarrollarse las siguientes acciones:

- Constitución de estructuras de igualdad y sus primeros pasos.
- Formación en perspectiva de género.
- Revisión de ordenanzas de contratación y subvenciones.
- Actividades del primer ejercicio.
- Calendario anual.
- Presupuesto del primer ejercicio y posteriores.

1. Constitución de estructuras de igualdad y sus primeros pasos.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad conlleva la materialización de una serie de estructuras organizativas, tales como las Unidades de Igualdad en cada una de las áreas municipales, la Comisión Interdepartamental, el Observatorio de Igualdad y la Oficina Técnica de Coordinación, en lo tocante a la adecuación de la administración local; y la constitución de diferentes comisiones de trabajo, en donde la representación del tejido asociativo y de otras entidades que intervienen en el municipio, se haga realidad.

Todas y cada una de estas estructuras cubrirán unos objetivos específicos que, en líneas generales, consistirán en la valoración permanente de la realidad, la concreción de las medidas a desarrollar, la coordinación con las distintas áreas municipales, administraciones y entidades sociales que asuman el compromiso de impulsar y desarrollar cada medida propuesta; su calendarización y dotar de presupuesto; y finalmente, proceder a la evaluación de los resultados obtenidos, apoyándose en la recogida de una serie de indicadores concretos por actuación.

La concreción de las citadas estructuras organizativas se desarrollará a través de un reglamento específico, que superará el trabajo provisional que durante la etapa de redacción del Plan se ha realizado.

Por lo tanto, es prioritario que una de las primeras medidas a desarrollar sea la aprobación del citado reglamento y la constitución formal de cada una de las estructuras organizativas. Mientras que esto no suceda, se trabajará de la manera provisional, tal como hasta el momento viene ocurriendo.

Así pues, uno de los primeros objetivos a desarrollar será la formalización y constitución de cada una de las estructuras organizativas previstas.

Cada una de las estructuras, a través del reglamento, tendrá su composición y funcionamiento específico.

Durante los primeros momentos de andadura de cada estructura, se requerirá de una serie de encuentros y reuniones, que se fijarán autónomamente hasta conseguir un método de trabajo idóneo y asumible. Y poder establecer la metodología más adecuada en cada una las estructuras, fijándose un calendario anual de objetivos a alcanzar (periodos de realización de propuestas y diseño de medidas, compromisos y presupuestación, desarrollo y evaluación de resultados)

Anualmente, se redactará al menos dos informes:

- El primero referente a la planificación de todas aquellas medidas e intervenciones a desarrollar en el ejercicio del año siguiente. Redacción que habrá de estar culminadas de manera previa al diseño de cada presupuestación de las entidades que aporten recursos económicos.
- Y el segundo informe, relativo al desarrollo de medidas, contendrá una valoración de resultados y recomendaciones a tenerse en cuenta en desarrollos posteriores. Este último informe se redactará durante los primeros meses de cada ejercicio.

En relación con las comisiones de trabajo, la propuesta inicial, es desarrollar una por cada área de intervención, sin despreciar la posibilidad de unificar varias áreas cuando las entidades que las compongan así lo consideren.

Igualmente, se podrán constituir subcomisiones en cada área cuando se estime oportuno, sobre todo en los casos de participación de muchas entidades, dividiéndose los cometidos, para conseguir hacer más dinámicas, y operativas las reuniones, así como, el alcance de los objetivos propuestos. En tales casos, hay que asegurar la conveniente coordinación e información entre las entidades presentes en cada área.

Al menos, dos veces al año, se llevará a cabo una reunión conjunta de todas las comisiones creadas. Una con el objeto de dar cuenta del resultado del trabajo planificado para cada ejercicio; y una segunda, con el objetivo de evaluar los resultados obtenidos en cada año.

Uno de los aspectos que hay que potenciar, en cada estructura y entre ellas, son los canales de comunicación, con el fin de conseguir que sean ágiles y eficaces. Y que a través de ellos fluya toda la información que se genere.

2. Formación en perspectiva de género.

En paralelo a la constitución de las diferentes estructuras de igualdad, se precisa emprender la formación del equipo técnico municipal, priorizado en primer lugar a las trabajadoras y trabajadores designados para formar cada una de las Unidades de Igualdad, es decir, de cada área municipal; y las personas que ostentan las jefaturas de servicio.

Una vez que esté cualificado este equipo profesional, se dará pie a ir formado, en etapas sucesivas, al resto del equipo municipal, marcándose prioridades en función de su implicación con el diseño de proyectos, el desarrollo de los mismos y el grado de atención al público.

A su vez, se propondrá la participación en procesos formativos en perspectiva de género a las personas responsables de las distintas asociaciones y colectivos ciudadanos, además del funcionariado de otras administraciones públicas presentes en la localidad. En este caso, los cursos de formación irían dirigidos fundamentalmente a personas responsables de cada entidad y aquellas personas encargadas de diseñar los proyectos de cada organización.

Este proceso de formación de representantes de cada asociación, colectivo y administraciones públicas, se desarrollará en sucesivos ejercicios. En el caso de tener que marcarse prioridades, esta deberá ir dirigida a las organizaciones colectivas (tipo federaciones), aquellas que por su importancia en el desarrollo de algunas áreas específicas del plan sean de especial relevancia y aquellas otras que tengan una trayectoria en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad.

3. Revisión de ordenanzas de contratación y subvenciones.

Una de las tareas que se priorizaran durante el ejercicio de 2022, es la adecuación de los ordenanzas y reglamentos municipales, relativos a la contratación de la administración local y las ordenes de subvenciones que dependen del ámbito municipal, con el fin de ajustar dichas normas e incorporar la perspectiva de género en ellas. De tal manera que las nuevas contrataciones y subvenciones municipales impulsen y den prioridad a todos aquellos proyectos que incorporen la perspectiva de género.

Para este fin, se llevarán a cabo cuantas reuniones sean necesarias para revisar las normas actuales, adecuarlas y proponer su tramitación formal de modificación, en los casos que sean necesarios.

Una vez realizadas las modificaciones oportunas, se dará cuenta de esta incorporación a las entidades privadas y sociales, a través de su difusión.

El objetivo general es poder contar con esta revisión y modificación, lo más pronto posible, intentando que en el ejercicio del año 2023 estén ya en vigor.

4. Actividades del primer ejercicio.

Como se advierte en otros apartados, el ejercicio del año 2022, es un periodo de transición, en el cual la formación de los equipos técnicos en perspectiva de género se está adquiriendo y, por tanto, el diseño de las intervenciones bajo esta perspectiva es prematuro.

No obstante, algunas áreas municipales consideran que vienen desarrollando intervenciones diseñadas bajo los principios de la perspectiva de género, con lo cual estas se revisarán y pasarán a formar parte de las primeras medidas a incorporar al desarrollo del Plan.

A dichas medidas se le sumarán todas aquellas que se vienen impulsando por el área actual de igualdad.

A su vez, se llevará a cabo una labor de identificar todas aquellas medidas recogidas en el Plan, que den continuidad a intervenciones que se vienen desarrollando, y en las cuales las mujeres son sus principales destinatarias y/o beneficiarias.

A este conjunto de medidas, se le irán sumando todas aquellas actuaciones que las distintas asociaciones y entidades sociales, además de administraciones públicas que intervienen en la localidad, propongan incorporar al Plan, bien porque formen parte de su programa anual o decidan emprender como aportación de su organización.

5. Calendario anual.

Por todo lo expuesto, el calendario de actuaciones para el ejercicio del año 2022, tendrá un carácter de transitoriedad y de experimentación, sobre todo en lo que se refiere al desarrollo de la metodología a aplicar.

El objetivo central de este primer ejercicio es conseguir articular métodos de trabajo de coordinación, en el seno del ámbito municipal y con el conjunto de las entidades sociales y administraciones que intervienen en la localidad.

Objetivo que tiene como finalidad última poner las bases para la planificación de las intervenciones a desarrollar en el ejercicio de 2023 y siguientes. Planificación, coordinación, asunción de compromisos, participación, información, son algunas de las premisas que pretenden conseguirse e impulsarse en este primer año de aprendizaje para todas y todos.

6. Presupuesto del primer ejercicio y posteriores.

En lo tocante al diseño del presupuesto del primer ejercicio de funcionamiento del Plan de Igualdad, tendrá la característica de ser de transición entre dos etapas. La previa al plan, en la cual la perspectiva de género no está presente y una etapa posterior a la formación de los equipos técnicos en dicha perspectiva, cualificados para diseñar el primer presupuesto municipal con perspectiva de género, es decir el correspondiente al ejercicio 2023.

El presupuesto del ejercicio 2022 partirá de una posición previa a la formación en perspectiva de género. No obstante, se intentará identificar todas aquellas medidas que se realizan anualmente y que van dirigidas fundamentalmente a la mujer; a las que se sumarán todas aquellas que cada área municipal considera que desarrolla al amparo de esta perspectiva.

En relación con los presupuestos de cada organización, de cara al ejercicio 2022, se llevarán a cabo reuniones sectoriales intentando identificar programas e intervenciones que se vienen desarrollando anualmente. El propósito general de este ejercicio sería, conseguir adoptar una metodología que permita ganar en experiencia para diseñar el presupuesto de 2023 por muchas de las organizaciones, bajo el principio de la perspectiva de género.

En relación con el inicio del diseño del presupuesto de cada ejercicio, se llevará a cabo, al menos, durante el último trimestre del año previo, con tiempo suficiente para poder elevar su resultado a cada una de las organizaciones y administraciones, incluida la administración local, con el fin de que pueda ratificarse por las instancias correspondiente de cada entidad.