



II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AYUNTAMIENTO DE IBROS



INDICE DE CONTENIDOS

SALUDA DEL ALCALDE

PRESENTACIÓN

PROCESO DE ELABORACIÓN

INFORME DEL ESTUDIO REALIZADO

VIGENCIA

ESTRUCTURA Y OBJETIVOS

ACTUACIONES A DESARROLLAR

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



SALUDA DEL ALCALDE

Es para mí un motivo de satisfacción presentar este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que representa el compromiso del Ayuntamiento por conseguir un futuro en el que nuestra ciudadanía pueda desarrollarse libre e igualitariamente, sin el lastre que la discriminación supone para la convivencia y la democracia.

Desde que en 2014 se pusiera en marcha el I Plan de Igualdad son muchos los avances conseguidos, pese a habernos enfrentado a diferentes crisis económicas y sanitarias que han dificultado o frenado los tan deseados cambios; el presente Plan busca consolidar el trabajo realizado e impulsar los cambios sociales necesarios que nos permitan seguir creciendo como una sociedad igualitaria.

Os invito, por tanto, a participar activamente en el desarrollo de este Plan, para que cuando acabe su periodo de vigencia podamos mirar con orgullo la sociedad que hemos creado trabajando conjuntamente.

Juan Matías Reyes Mendoza

Alcalde-Presidente de la Villa de Ibros



PRESENTACIÓN

En estos tiempos en los que se vuelve a poner en tela de juicio la necesidad de trabajar activamente por la Igualdad, el Ayuntamiento y la Concejalía que represento se comprometen a través de este Plan a convertirla en un principio estratégico de actuación, desde el convencimiento de que sin ella no hay democracia ni avance social posible.

El Plan de Igualdad se configura en torno a los siguientes principios rectores, que están presentes tanto en el planteamiento como en la ejecución y diseño del mismo;

- **Principio de Igualdad**, universal y complementario al resto de los derechos humanos, dirigido al goce efectivo de dichos derechos. En este sentido, la igualdad de género, implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres.
- **Transversalidad y perspectiva de género** en toda la actuación municipal, que favorece un uso eficiente de los recursos públicos y una mayor eficacia en todas las intervenciones y actuaciones al permitir comprender la complejidad social y cultural que existe en las interrelaciones entre mujeres y hombres y actuar para corregir desequilibrios y discriminaciones.

El objetivo de conseguir una Igualdad Real es sin duda muy ambicioso, pero estoy convencida de que con el esfuerzo y el trabajo conjunto se puede lograr.

María Dolores Pardo Suarez

Concejala Delegada de Cultura, Juventud, Igualdad y Bienestar Social

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Para garantizar que el II Plan sea una herramienta realista y eficaz a la hora de alcanzar los objetivos propuestos, en su elaboración se han tenido en cuenta diferentes fuentes de información que han sido integradas en el proceso de elaboración.

A comienzos de 2022 se llevó a cabo la evaluación del I Plan, informando de la realización de la mayoría de las actuaciones y la consecución de los objetivos propuestos; este informe ha sido una importante fuente de información sobre las fortalezas del municipio y las posibles dificultades para el desarrollo de actuaciones.

En octubre de 2022 se inició el proceso de investigación social aplicado a la elaboración de un diagnóstico de la situación en materia de Igualdad en el municipio y la redacción del II Plan. El itinerario de investigación para la realización del diagnóstico seguido se basa en:

- Un estudio documental, consultando trabajos y estudios relacionados con la Igualdad de Oportunidades, documentación y estadísticas de ámbito municipal en materias clave, etc.
- Un estudio participativo; utilizando como principal técnica la entrevista estructurada mediante cuestionario a personas identificadas como “informantes clave”, como son las directoras de los centros educativos, la trabajadora social, la presidenta de la Asociación de Mujeres y el AMPA, concejalías...
- Análisis estadístico y cualitativo de los datos e información obtenidos y redacción del Informe Final.

En base a dicha información, se ha redactado el II Plan de Igualdad de Oportunidades, con la programación de actuaciones en materia de Igualdad de los siguientes años en el municipio, estructurado en torno a objetivos realistas y cuantificables y trabajando en las áreas de mayor relevancia identificadas.

INFORME DEL ESTUDIO REALIZADO

Aspectos metodológicos de la investigación

El estudio “La Igualdad de Oportunidades en Ibro” es una investigación social que persigue conocer desde la perspectiva de género situación del municipio en cuestiones claves en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El trabajo de investigación se ha llevado a cabo mediante una metodología mixta cuantitativa y cualitativa, buscando una comprensión global de las distintas manifestaciones de la desigualdad entre sexos.

Se sitúa cronológicamente entre noviembre de 2022 y marzo de 2023, utilizando fuentes de datos primarias y secundarias.

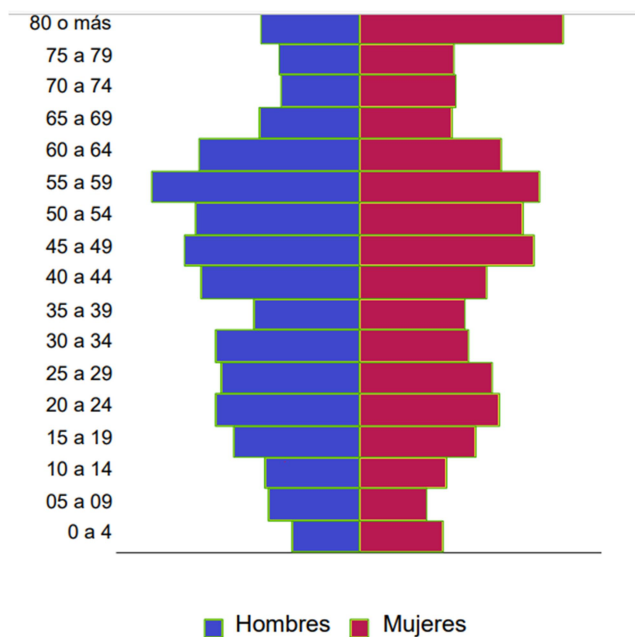
El Estudio realiza el siguiente itinerario de investigación:

- **Estudio documental;** se han consultado trabajos y estudios relacionados con la Igualdad de Oportunidades, documentación y estadísticas de ámbito municipal en materias clave, etc.
- **Estudio participativo;** utilizando como principal técnica el cuestionario estandarizado, se ha recogido información de personas identificadas como clave por su papel y compromiso social, su actividad en el municipio o su implicación durante el desarrollo del I Plan.
- **Análisis estadístico y cualitativo** de los datos e información obtenida y redacción del presente Informe Final.

ESTUDIO ESTADISTICO

1. POBLACIÓN

El municipio de Ibros cuenta con una población total de 2.808 habitantes, con porcentajes generales muy similares de mujeres (50,07 %) y hombres (49,93 %). Por edades, la población masculina supera a la femenina en prácticamente todas las franjas de edad hasta los 70 años; a partir de ahí, el número de mujeres comienza a superar al de hombres, suponiendo más del 67% de la población mayor de 80¹.



La población ha disminuido progresivamente en los últimos 10 años en 289 personas, 149 mujeres y 140 hombres; la diferencia entre sexos es escasa, por lo que las líneas del gráfico se prácticamente se solapan en toda la escala temporal. La mayor pérdida de población se produjo entre 2018 y 2020, con 93 defunciones.



¹ Fuente: Argos Local, datos diciembre 2.023

INDICADORES DEMOGRÁFICOS 2.023	
Tasa de juventud	12,39%
Índice de vejez	19,87%
Índice de maternidad	16,45%
Índice de tendencia	94,29%
Índice de reemplazo	80,66%
Índice de dependencia	45,79%

Pese a presentar una tasa de juventud más positiva que la media provincial y autonómica, los índices de maternidad, tendencia y reemplazo reflejan el descenso de la natalidad, menor crecimiento demográfico y envejecimiento.

La tasa de población inmigrante es del 3.63%, compuesta mayoritariamente por hombres (46) y mujeres (36) procedentes de Marruecos.

2. MERCADO DE TRABAJO²

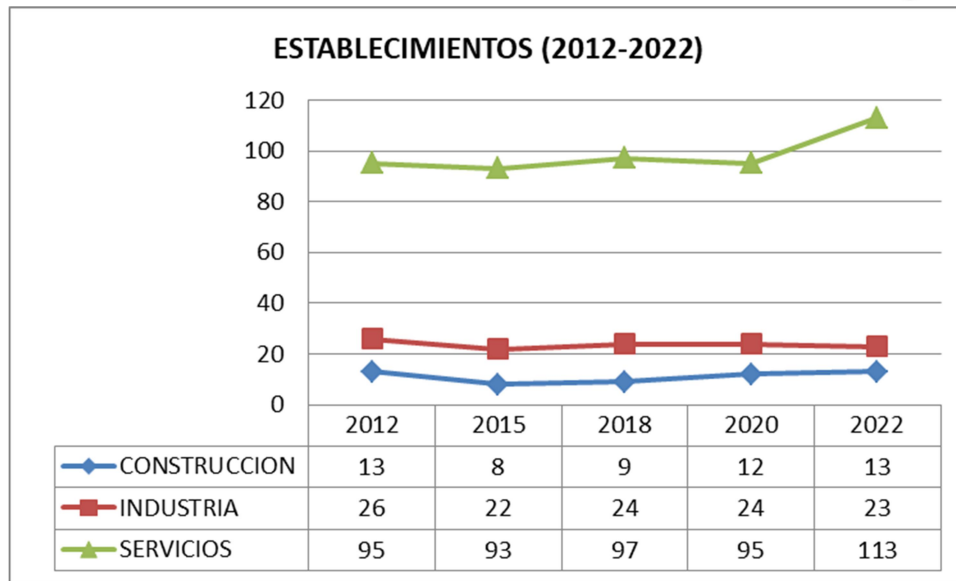
Las cifras oficiales del Servicio Público de Empleo Estatal contabilizan a 749, personas afiliadas a la Seguridad Social en enero de 2023, 171 menos que en 2012.³

Éstas se agrupan principalmente en el Régimen Agrario, con 350 inscripciones, seguidas del Régimen General (261) y de Autónomos (133). El Régimen de Trabajadoras del Hogar cuenta con 5 personas afiliadas.

Respecto a los establecimientos con actividad económica, a lo largo de 2022 se han mantenido abiertos 149, dedicados mayoritariamente a servicios (76%), industria (15%) y construcción (9%).

² No existen datos segregados por sexos a nivel municipal actualizados sobre ocupación o actividad, por lo que entendemos que el informe debe centrarse en analizar los ámbitos de contratación y demanda de empleo, sobre los que sí existe información pertinente.

³ Fuente: Estadísticas de la Seguridad Social. No se dispone de datos segregados por sexo.



En líneas generales, el número de establecimientos ha permanecido estable desde 2012, con un ligero descenso en todos ellos a finales de 2015 que fue superado en 2018. El sector que más ha crecido es el de servicios, con 18 nuevos establecimientos en 10 años; en el lado opuesto, industria ha perdido 3.

- **Contratación**

Una visión global de la contratación en 2022⁴ nos indica que de los 2.360 contratos firmados, el 30% fueron a parar a manos de mujeres, lo que supone un incremento del 8% respecto a lo observado en 2012.

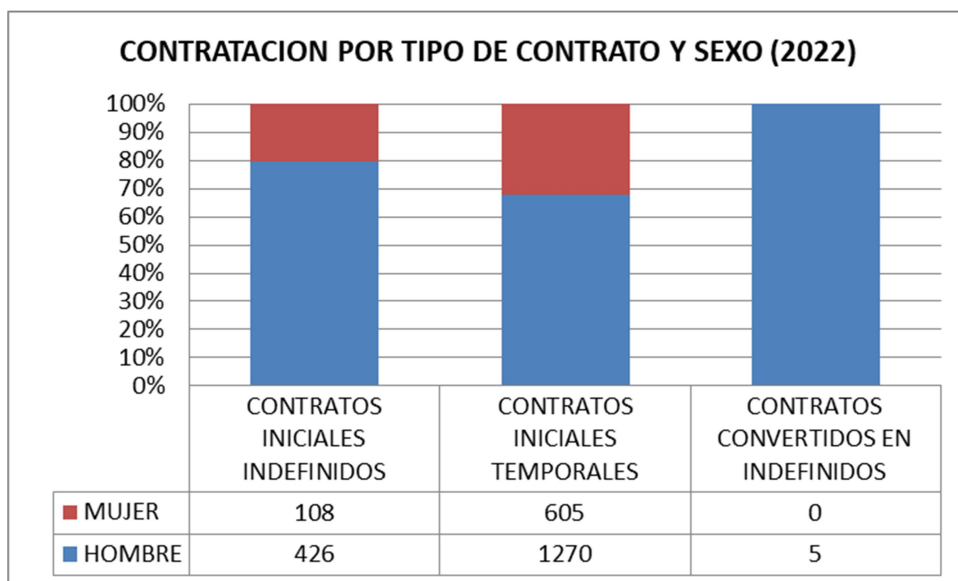
La modalidad más utilizada es la contratación temporal, que supone un 76.5% del total; en el caso de las mujeres, este porcentaje se eleva hasta el 84.8%. Respecto a los contratos firmados como indefinidos desde el principio de la relación laboral, podemos observar que mayoritariamente van a manos de hombres, suponiendo casi el 80% del total.

Esta dinámica se observa igualmente en el caso de contratos temporales reconvertidos a indefinidos, en los que los hombres son mayoría, si bien no pueden ser contabilizados exactamente⁵.

⁴ El análisis de la contratación en el municipio se realiza sobre el último año completo del que se dispone de datos.

Fuente: contratos por municipios desglosado por sexo, tipo de contrato y sector de la actividad económica, SEPE, 2022.

⁵ Al objeto de adaptar los datos estadísticos del SEPE a la normativa vigente en la actualidad respecto a la protección de datos de carácter personal, a partir de enero de 2022 se omite el valor para aquellos datos que por su estructura, contenido o grado de desagregación permite la identificación de personas físicas o jurídicas. En este sentido, quedan como datos no visibles aquellos casos en los que el valor se encuentra en el rango entre 1 y 4, por lo que no pueden ser contabilizados en este informe.



El sector de actividad más dinámico es sin duda el de la agricultura, que reúne el 57 % de las contrataciones realizadas a lo largo del año.⁶



Analizando la contratación por sectores, el primer dato que llama la atención es que el número de mujeres contratadas en construcción es superior al de hombres; esto se debe a que casi el 70% de dichas contrataciones se hacen por parte del Ayuntamiento bajo el epígrafe de “peón de obra pública”.⁷

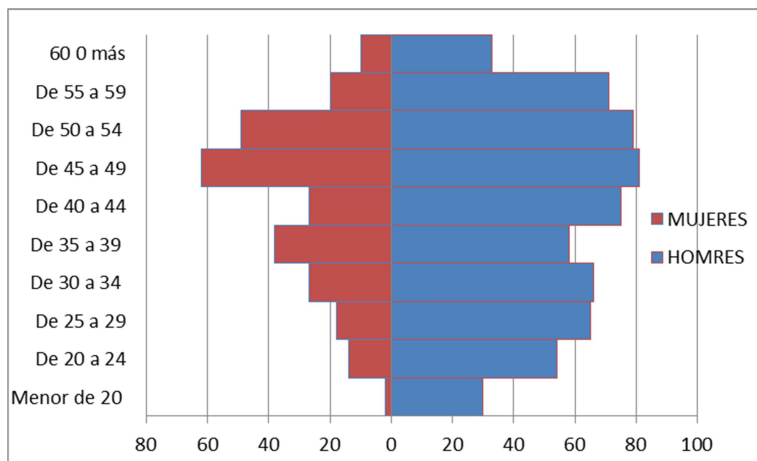
⁶ El SEPE no dispone de datos desagregados por sexo a nivel municipal sobre contrataciones, por lo que se hace necesario acudir a otras fuentes.

⁷ Fuente: elaboración propia a partir de datos de ARGOS LOCAL, 1º, 2º, 3º y 4º trimestre de 2022

En el sector agrícola, la contratación de mujeres supone el 24.4%, mientras que en de servicios, habitualmente feminizado, alcanza el 27.4%. No constan contrataciones en industria durante el periodo de referencia.⁸



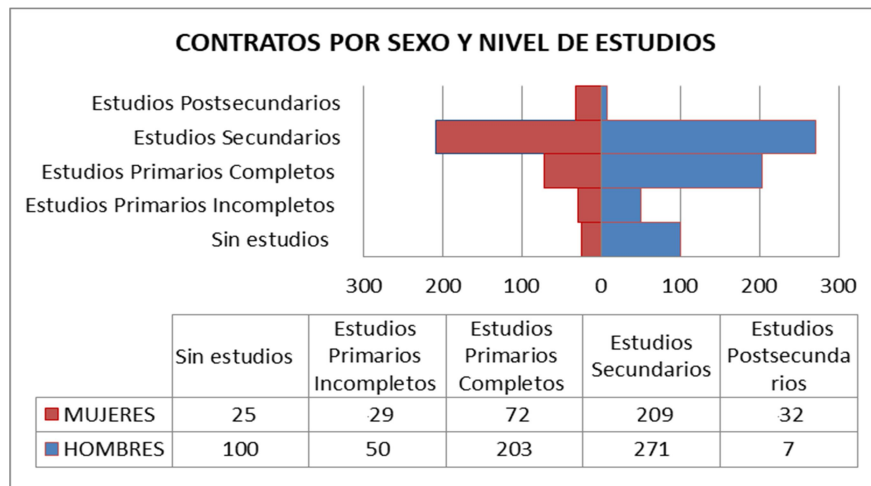
Analizando el sexo y la edad de las personas contratadas, observamos que las contrataciones son muy superiores entre las personas de mayor edad. Esta variable afecta mucho menos a los hombres; salvo en la franja inferior y superior, la contratación masculina en el resto de tramos supera los 54 contratos, concentrándose casi el 40% de los contratos entre los 40 y los 54 años. Las mayores diferencias por sexo se encuentran en edades más tempranas; el 78% de los contratos firmados por menores de 34 años fue a para a manos masculinas, mientras que el 49% de contratos firmados por mujeres, éstas tenían más de 45 años.



Teniendo en cuenta el nivel de estudios alcanzado, en ambos grupos de población la contratación mayoritaria se da entre las personas con estudios secundarios, con porcentajes que alcanzan 43% en el caso de los hombres y el 57% en el de las mujeres. En el caso de contratos de personas sin estudios, los hombres suponen el 80%

⁸ Los datos no coinciden exactamente al tratarse de fuentes diferentes.

del total de los firmados, mientras que entre las personas contratadas con estudios superiores, el 95% son mujeres.



Si analizamos las principales ocupaciones contratadas por sexo podemos constatar tanto la existencia de segregación horizontal, con ocupaciones altamente feminizadas como son la limpieza y la cocina, como la importante labor del ayuntamiento por luchar contra ella, con un elevado porcentaje de contratación de mujeres como peones de obra pública, ocupación tradicionalmente masculinizada.⁹

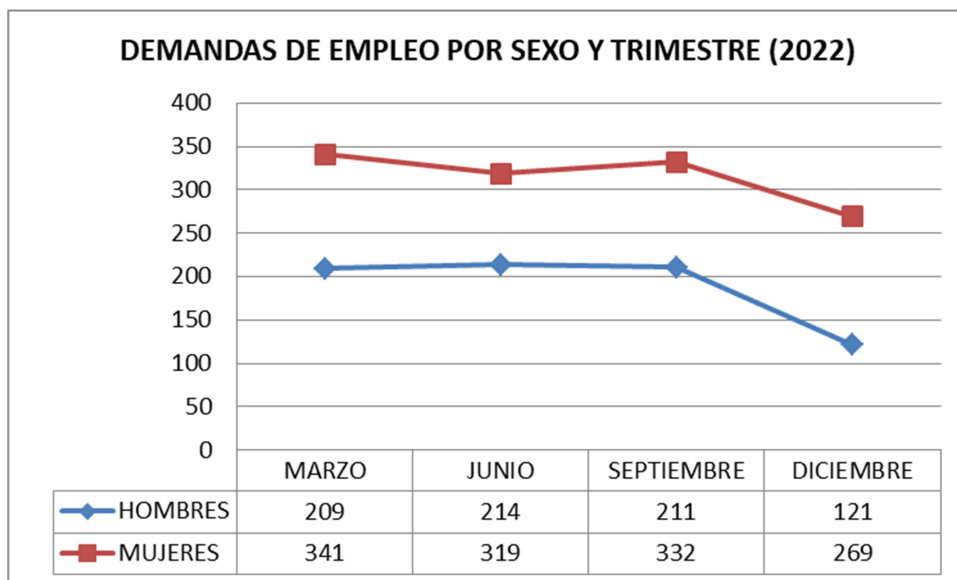
PRINCIPALES OCUPACIONES CONTRATADAS (HOMBRES)	
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	175
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	152
Vendedores en mercados ocasionales y mercadillos	93
Peones de obras públicas	47
Operadores de maquinaria agrícola móvil	25
Camareros	21
PRINCIPALES OCUPACIONES CONTRATADAS (MUJERES)	
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	63
Peones de obra pública	49
Trabajadoras cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	44
Otro personal de limpieza	26
Vendedoras en mercados ocasionales y mercadillos	12
Ayudantes de cocina	12

⁹ FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de Argos Local, 1º, 2º, 3º y 4º trimestre 2022. Es importante destacar que se analizan contrataciones, no personas contratadas; dada la alta temporalidad de la contratación del municipio, el caso más frecuente es que a cada persona le correspondan varios contratos.

La estacionalidad también se aprecia de manera clara, al contabilizarse el 51% de las contrataciones relacionadas con el sector agrícola en diciembre (relacionadas con la recolección de la aceituna) y el 100% de las relacionadas con la hostelería en septiembre (correspondiendo a los meses de verano). Los meses con menor dinamismo en la contratación son los comprendidos entre abril y junio, en los que realizaron 40 contrataciones masculinas y 11 femeninas.

- **Demanda de empleo**

A la hora de analizar la demanda de empleo, un primer dato a tener en cuenta son las fluctuaciones derivadas de la estacionalidad en el empleo y cómo afectan en función del sexo.



A finales de marzo de 2.022¹⁰, en el municipio existían 550 demandantes de empleo¹¹, de los que el 62% eran mujeres. Por sectores, destaca la demanda proveniente de agricultura y la construcción.

¹⁰ Se toma este trimestre de referencia al ser el que mayor número de demandas presenta.

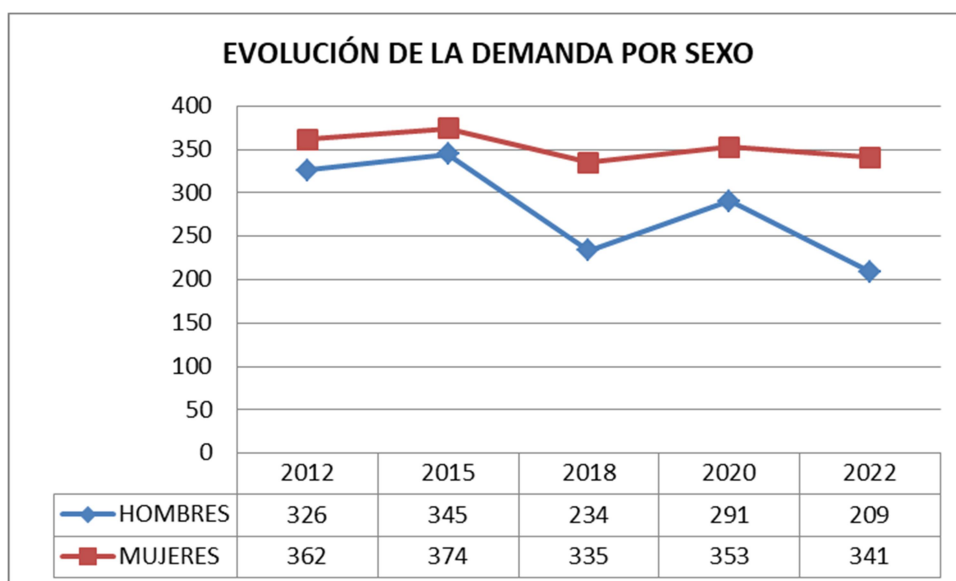
¹¹ Según las definiciones oficiales, entendemos por demanda de empleo la solicitud de un puesto de trabajo que realiza una persona trabajadora, desempleada o no, ante un Servicio Público de Empleo. Por ello, los datos referidos a personas demandantes de empleo incluyen tanto a las personas desocupadas como ocupadas

SECTOR	HOMBRES		MUJERES	
	DEMANDANTES	PORCENTAJES	DEMANDANTES	PORCENTAJES
AGRICULTURA	130	62,20%	110	32,26%
CONSTRUCCIÓN	36	17,22%	118	34,60%
INDUSTRIA	17	8,13%	9	2,64%
SERVICIOS	18	8,61%	87	25,51%
SIN EMPLEO ANTERIOR	8	3,83%	17	4,99%
TOTAL	209	100,00%	341	100%

Si bien entre ellos la demanda se encuentra muy centrada en agricultura, entre las mujeres existen porcentajes similares entre construcción y agricultura, con un elevado porcentaje de demandas provenientes del sector servicios.

Comparativamente, es llamativa la diferencia entre demandantes sin empleo anterior, en la que las mujeres duplican a los hombres.

Si analizamos la evolución de las demandas de empleo en los últimos 10 años, podemos observar que la femenina se ha mantenido mucho más estable que la masculina, siendo ésta la que más ha disminuido.



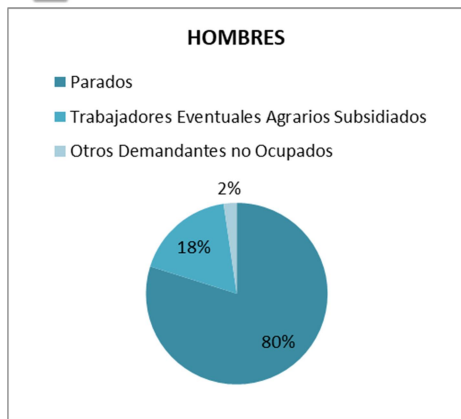
Dentro del grupo de demandantes, podemos encontrar diferentes situaciones:

1. Demandantes de empleo no parados:
 - a) Demandantes con baja disponibilidad para el empleo o de atención específica, como son las demandas suspendidas con intermediación o las de personas jubiladas o pensionistas
 - b) Demandantes ocupados o con relación laboral, entre quien se encuentran personas perceptoras de prestaciones adscritos en trabajos de colaboración social, con expedientes de regulación de empleo, con contratos fijos discontinuos, trabajadores/as eventuales agrarios subsidiados, con afiliación a la Seguridad Social en los regímenes generales o autónomos o demandantes ocupados agrícolas
 - c) Demandantes de un empleo específico
 - d) Otros demandantes sin empleo/no ocupados, de empleo coyuntural, a tiempo parcial, estudiantes menores de 25 años o que demandan primer empleo si tienen más de 25 años...
2. Demandantes de empleo parados

Atendiendo a dicha clasificación, en marzo de 2022 en Ibro los grupos más numerosos en ambos sexos eran el de personas ocupadas o con relación laboral (45% entre los hombres y 47,5% entre las mujeres) y personas paradas (49% de los hombres y 44% de las mujeres).

En situación de atención específica encontramos a 9 hombres y 19 mujeres, y de demandantes sin empleo, a 3 hombres y 9 mujeres.

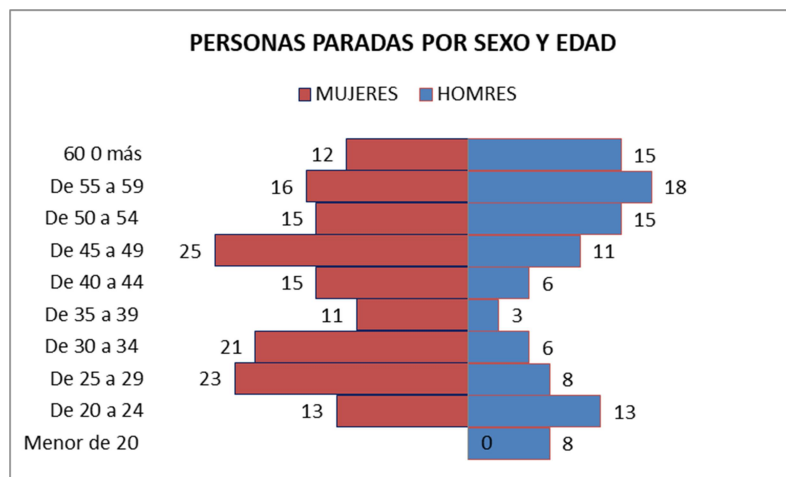
Centrando la atención en demandantes de empleo no ocupados, encontramos cierta similitud en los porcentajes por grupo, con un mayor número de trabajadoras eventuales agrarias subsidiadas y en otra situación de no ocupación.



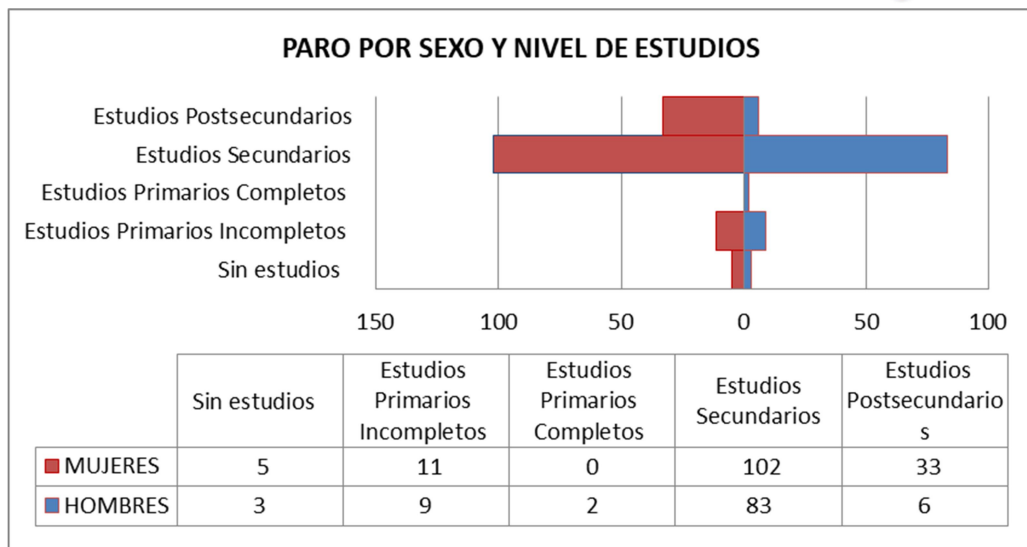
Focalizando en las personas paradas, el 59% de ellas son mujeres y el 41% hombres.

Si atendemos también a la edad, observamos:

- números similares entre sexos a partir de los 50 años, dándose las mayores diferencias entre los 45 y los 49 años (en los que ellas suponen casi el 70%) y entre los 25 y los 34 (76%).
- La menor tasa de paro masculina se encuentra claramente ubicada entre los 30 y los 44 años
- Entre las mujeres, el pico más alto de demanda se encuentra entre los 45 y los 49 años.
- No se contabilizan mujeres menores de 20 años paradas



Por niveles de estudios, el paro se concentra mayoritariamente en las personas que cuentan con estudios secundarios, siendo muy superior el número de mujeres en dicha situación que cuentan con estudios postsecundarios.



Por sectores de actividad, el que más parados registra entre los hombres es la agricultura (53.4%), seguido de la construcción (24.27%). Entre las mujeres encontramos en primer lugar los servicios (43.71%) seguido de la construcción (33.11%), suponiendo la agricultura únicamente el 13.91% entre ellas. Encontramos el mismo número de personas sin empleo anterior en ambos grupos (8).

La mayoría de personas paradas demandantes de empleo extranjeras proviene de Marruecos (85%), siendo mayoritariamente mujeres (73% del total de dicho país).

ESTUDIO PARTICIPATIVO

Esta parte del Estudio busca profundizar en el conocimiento de dinámicas relacionales que no quedan reflejadas en las estadísticas, basándonos en las vivencias y experiencias de hombres y mujeres de Ibros.

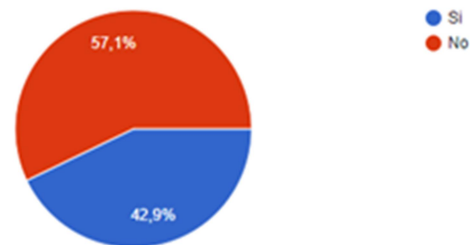
Utiliza principalmente como fuente documental el cuestionario estructurado que se ha pasado, por un lado, a la Corporación Municipal, y por otro, a diferentes asociaciones del municipio especialmente implicadas en la Igualdad (como son la asociación de mujeres Amanecer y el AMPA IBRIS) y personas identificadas como clave por su papel en la sociedad.¹²

La información recogida se articula en torno a los 5 ejes considerados como de prioritario interés para la elaboración del Plan de Igualdad Municipal:

- Educación y socialización de género
- Mercado de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Participación social
- Violencia de género

1. EDUCACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

La primera pregunta realizada a la Corporación se centra en reconocer la persistencia en el municipio de ideas diferentes de cómo deben ser y comportarse mujeres y hombres; la mayoría de las personas encuestadas niegan la existencia de dichas ideas.



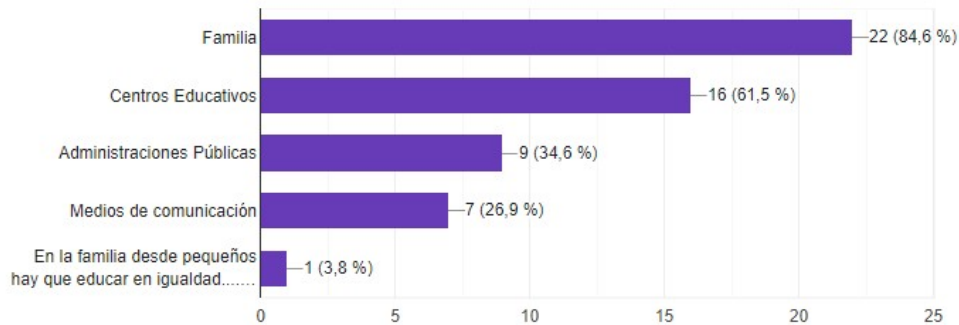
Para profundizar en el conocimiento de estas diferencias, se pregunta si persiste en ellas una mentalidad machista; en este caso, el 57% mantiene que dicha mentalidad persiste bastante, aunque va cambiando, negándose en un 29% de los casos y afirmando su existencia como muy importante en un 14%.

A la población en general se le ha preguntado si cree que en Ibros se mantienen ideas machistas de cómo deben ser y comportarse mujeres y hombres; un 81% de las personas encuestadas responde afirmativamente, frente al 19% que no las aprecia.

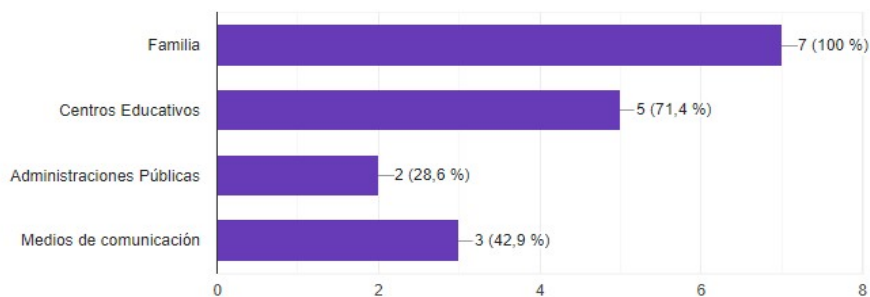
¹² La muestra está conformada por 33 cuestionarios, cumplimentados en un 91% de mujeres; pese a carecer de validez estadística, supone de gran interés para profundizar en el conocimiento de la Igualdad en el municipio.

Respecto al ámbito donde se considera más importante difundir valores igualitarios, ambos grupos coinciden en la importancia de la familia y los centros educativos como elementos clave, valorándose también las administraciones públicas y los medios de comunicación como importantes en la función educadora de la juventud.

CIUDADANÍA



CORPORACIÓN MUNICIPAL



2. MERCADO DE TRABAJO

Ante la pregunta de si el mercado de trabajo de Ibroso ofrece las mismas oportunidades a mujeres y hombres, la respuesta mayoritaria es no, siendo ésta más frecuente entre la ciudadanía general.



Para profundizar en el conocimiento de los posibles obstáculos, se ha preguntado sobre el peso de diferentes aspectos en la vida laboral de las mujeres de la localidad, dando la opción de valoración múltiple.

- Escasez general de puestos de trabajo

La propia estructura del tejido productivo, dependiente del olivar, agravada por la situación actual de crisis económica condiciona y mucho la presencia y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, ya ante los menores requerimientos de mano de obra, los puestos ofrecidos son cubiertos preferentemente por hombres.

Esta escasez se valora como un obstáculo de mucho peso por el 73% de la ciudadanía y el 29% de la corporación, que lo considera como de poco o escaso peso en un 43% de los casos.

- Existencia de trabajos “de hombres” y trabajos “de mujeres”

La presencia de segregación horizontal tiene un peso fundamental en el acceso al mercado laboral de las mujeres, por la reducción de sectores productivos a los que pueden acceder y el escaso peso que supone la contratación en el sector servicios.

Este obstáculo ha sido valorado como importante por el 35% de la ciudadanía y el 29% de la corporación.

- Dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar

Si bien por su importancia es estudiada aparte, no es posible conocer el funcionamiento del mercado de trabajo sin tener en cuenta que la falta de posibilidades de conciliación es una barrera para las mujeres con cargas familiares; para el 27% de las personas participantes tiene un peso importante en el acceso al empleo y desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

- Mentalidad empresarial machista

La presencia de estereotipos y prejuicios entre el empresariado sobre la capacidad, productividad o compromiso de las mujeres en el trabajado remunerado, así como la persistencia del rol femenino de ama de casa y madre como predominante sigue siendo un importante lastre a la incorporación en pie de igualdad al sector productivo; esta mentalidad parece tener poco peso en el municipio, ya que únicamente el 15% de la ciudadanía lo valora como importante, siendo de escasa importancia para el 57% de la corporación local.

- Falta de voluntad o escasa importancia a esta faceta

En ocasiones, son las propias mujeres las que deciden dar mayor importancia a la faceta doméstica y familiar, priorizándola sobre la laboral; sin embargo, esta no es la opción

más generalizada en opinión de las personas participantes en el estudio, que le otorgan importancia en un 15% de los casos.

- Desconocimiento o falta de orientación laboral

Pese a que el desconocimiento de vías o la falta de orientación laboral pueden frustrar los intentos de algunas mujeres de trabajar fuera del hogar, no aparece como un factor decisivo para interpretar la realidad laboral del municipio; el 31% de la ciudadanía lo considera un factor de peso, frente al 71% de la corporación que no lo considera especialmente relevante.

- Escasa cultura emprendedora

En general, tanto la ciudadanía como la corporación coinciden en otorgar poco peso a este obstáculo, con porcentajes inferiores al 23% entre aquellas personas que si lo valoran como tal.

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La pregunta realizada en los cuestionarios se orienta a conocer las dificultades que para conciliar la vida laboral, familiar y personal a las que se enfrentan las personas en Ibros. Las opciones de respuesta se basan en las principales barreras identificadas a nivel general en numerosa bibliografía, adaptadas a la realidad del municipio:

- La mentalidad existente, que sigue pensando que el cuidado de la familia y el hogar es responsabilidad exclusiva (o casi) de las mujeres.

Esta barrera lleva al abandono de la vida laboral de las mujeres durante la edad reproductiva y de cuidados, condicionando su carrera profesional y el futuro de sus pensiones. A la inversa, el mantenimiento de estas ideas lleva al empresariado a no contratar mujeres, al presuponer una menor dedicación o compromiso a la empresa durante estos años.

El 32% de la ciudadanía participante en el estudio contempla estas ideas como la de mayor protagonismo en las dificultades para la conciliación en Ibros. El porcentaje se eleva hasta el 57% en el caso de la Corporación Municipal, que la valora como el obstáculo de mayor importancia.

- La organización del mercado de trabajo, con horarios enfrentados al escolar, dificultades a la hora de disfrutar permisos, despidos...

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se realizó sin que éste modificara sus estructuras, basadas en un modelo social en la que el hombre participaba en el espacio público mientras las mujeres asumían los cuidados del privado en exclusiva; esta

distorsión hace que compaginar dichas esferas vitales sea especialmente complicado cuando se busca conciliar, equilibrar la participación en ambas.

Esta barrera no se aprecia en ningún caso como principal entre la Corporación Municipal, valorándose como la de mayor protagonismo entre el 20% de la ciudadanía.

- La falta de recursos públicos asequibles, como guarderías, centros de día...

La existencia de recursos públicos de apoyo a la conciliación es de gran importancia para facilitar la conciliación, especialmente en aquellas etapas vitales que mayor atención requieren. El Ayuntamiento cuenta con un Centro de atención a hijos/as de trabajadores/as temporeras (guardería) y un Centro de día para personas mayores, orientadas a apoyar a las personas trabajadoras en la atención a menores y personas dependientes.

La falta de recursos públicos y asequibles se muestra como el obstáculo de mayor peso se concede entre la ciudadanía, que lo contempla así en el 48% de los casos estudiados, y por el 43% de la Corporación.

4. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y ASOCIACIONISMO

El tejido asociativo de Ibros se muestra muy variado; son especialmente numerosas las culturales y deportivas, contando igualmente con asociaciones de mujeres, AMPAS....

La ciudadanía se muestra generalmente activa y participativa en las actividades organizadas desde el ayuntamiento, con colaboraciones especialmente importantes en materia de igualdad y contra la violencia, si bien la temática y las fechas son variables de gran importancia a la hora de organizar actividades conjuntas.

En los últimos 3 años, la gran mayoría de las concejalías consultadas han puesto en marcha actuaciones tendentes a lograr la Igualdad de Oportunidades. Destaca, como resulta lógico, la concejalía de Igualdad y Bienestar social, Cultura y Juventud, que durante todo el año trabaja con los diferentes colectivos realizando talleres, actividades, charlas, entre otros, enfocados a la igualdad entre hombre y mujeres y a la violencia machista. Se mencionan de manera concreta;

- Diversidad de actividades trabajadas con los alumnos de los centros educativos
- Jornadas de emprendimiento y cursos, charlas sobre la brecha digital.

La falta de colaboración con el tejido social, de recursos materiales y de personal formado se perfilan como las principales dificultades a la hora de desarrollar actuaciones o programas en materia de Igualdad.

De cara al II Plan de Igualdad, el cuestionario busca indagar en la participación de las mujeres y los hombres en dichas actividades; para ello, se ha preguntado si lo hacen por igual en las actividades de ocio, tiempo libre, salud...organizadas desde el Ayuntamiento o las asociaciones.

Ambos grupos de investigación mantienen mayoritariamente que las mujeres participan más, en un 65% de los casos de la ciudadanía y un 71% de la corporación local.

En el caso de la ciudadanía, se valora en segundo lugar la opción que hace depender la participación de la actividad que sea, con un 23% de las respuestas; un 11% mantiene que hombres y mujeres lo hacen por igual.

Entre las personas que han participado en nombre de la Corporación, un 29% manifiesta que la participación es igualitaria entre ambos sexos.

Ninguna persona participante en el estudio manifiesta que sean los hombres los más activos en dichas actividades.

5. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es uno de los ámbitos donde la investigación cuantitativa es más complicada, tanto por la escasez como por la parcialidad de los datos, que solo apuntan a alguna de las múltiples manifestaciones.

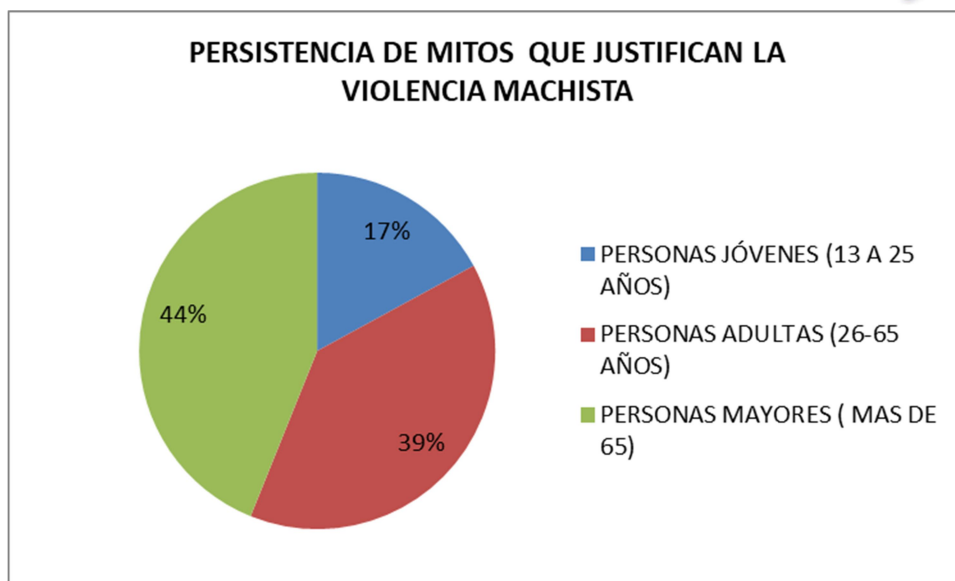
Se ha considerado por tanto más interesante para el objeto del estudio analizar el grado de concienciación y tolerancia hacia este tipo de violencia, sirviendo las respuestas obtenidas como marcador tanto para conocer la existencia de víctimas como para constatar la persistencia de mitos tendentes a justificarla y perpetuarla.

A la pregunta *“¿Cree que ideas como que “la mujer que aguanta la violencia es porque quiere” o que “algo habrá hecho”, siguen existiendo entre las personas de su municipio?”* el 51% de las personas participantes contestan que sí, con porcentajes similares en ambos grupos.

El 36% del total manifiesta que es posible que estas ideas sigan persistiendo, pero de una manera minoritaria entre la población.

Únicamente un 6%, del grupo de la ciudadanía, considera que este tipo de pensamientos ya no se dan entre la población de Ibros.

Cuando se pregunta entre que grupo de edad es más probable que se mantengan este tipo de ideas que justifican, niegan o minimizan la violencia machista, la mayoría considera que entre las personas de más de 65 años.



La población joven es señalada mayoritariamente por la ciudadanía.

La última pregunta busca conocer el conocimiento sobre los recursos de atención que existen en el municipio; el 67% de las personas que participan en la investigación considera que una víctima sabría dónde acudir a pedir ayuda, frente al 23% que opina lo contrario; ésta visión es más frecuente entre la ciudadanía (38% de los casos) que en la Corporación (14%)

PROPUESTAS RECOGIDAS A LO LARGO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

El Plan se propone ser una herramienta útil y adaptada a las necesidades del municipio en materia de Igualdad; para ello, es vital la implicación de todos los agentes implicados en su desarrollo, como son el Ayuntamiento como motor y la ciudadanía como receptora y beneficiaria de las actuaciones.

Por ello, se ha pedido en los cuestionarios la elaboración de propuestas de actuaciones a incluir en el Plan, ya sea de manera directa o indirecta, como una vía para que, además, sea un Plan participativo.

Las propuestas recogidas se transcriben literalmente a continuación:

“Más colaboración”

“Charla y talleres”

“Ayudar más a la mujer en lo que es trabajo”

“Más información sobre igualdad para hombres”

“Invertir mucho más en la educación sobre la igualdad con más talleres para todas las edades y tanto para hombres como para mujeres”

“Actividades para fomentar la igualdad sobre todo en niños y adolescentes.”

“Comportarse con todos igual.”

“Se necesita puestos de trabajo para todos los jóvenes sobretodo y mujeres”

“Más implicación y más colaboración”

“Trabajar sobre un plan de igualdad, incrementar las charlas sobre la igualdad en todas las edades.....”

“Dar más información y más medios”

“Pues lo primero cambiar el pensamiento de que las mujeres son para su casa”

“Mejorar el mercado laboral para las mujeres”

“Promoción del emprendimiento femenino “

“Promover políticas culturales y educativas en clave de igualdad”

“Hacer que participen activamente las mujeres en la toma de decisiones importantes para la ciudadanía (alcaldesa, concejala...) “

“Ayudar a la mujer que trabaja””

“Concienciar a las mujeres en que deben de ser independientes con respecto al hombre teniendo sus propios ingresos, para eso crear puestos de trabajo para la mujer y dar posibilidad para poder trabajar como tener guardería o centro de día para los mayores (como estamos viendo en los pueblos de alrededor, no nos podemos quedar atrás, porque eso da paso a un descenso de la población)”

“Realizar talleres tanto para hombres como para mujeres, talleres donde se dejen claro la igualdad entre esos dos sexos en todos los aspectos trabajo, hogar, estudios.....”

“Programas educativos, fomentar el empleo y ayudar a madres y padres para poder conciliar el trabajo con sus hijos, realización de talleres de actuación antes el maltrato”

“Trabajar actividades para llegar a los hombres, es difícil que se implique pero se debería intentar, un saludo”

“Campañas de concienciación, talleres, charlas... grupos de apoyo...”

“Un plan de actuación que vincule y se desarrolle desde el ámbito familiar, educativo y administrativo para intentar inculcar desde lo más pequeños a lo más grandes de la casa la importancia de entender lo que significa la igualdad entre hombres y mujeres, no solo el hecho de manifestarnos dos veces puntuales al año y dejar que todo siga igual, para

avanzar veo clave y muy importante el trabajarlo diariamente. De tener puesto en conocimiento que si no trabajamos juntos hacia el mismo camino no habrá forma de ponerle fin a estas lacras sociales.”

“Actividades que lleguen a los hombres, es un colectivo que cuesta de su participación.”

“Hacer actividades conjuntas con hombres del municipio”

“Cursos para la integración a los trabajos artesanos.”

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Una primera aproximación a los datos estadísticos nos hablan de un mercado laboral poco diversificado y con importantes diferencias cuantitativas y cualitativas con respecto al sexo de las personas que se integran en él o lo intentan;

- Numéricamente y a la vista de las cifras de contratación, las mujeres tienen muchas más dificultades para incorporarse al mercado laboral; en una sociedad con un número similar de mujeres y hombres en edad activa, las diferencias tan acusadas entre mujeres y hombres que acceden a un puesto de trabajo nos remiten a claras desigualdades. Las cifras de demanda de empleo nos muestran la voluntad femenina de participar en el ámbito del empleo remunerado, por lo que la pasividad no es la principal causa de estas diferencias.
- La precarización es generalizada dada la importante tasa de temporalidad que afecta a ambos sexos, si bien se observan más contratos a tiempo parcial entre las mujeres. Entre las causas citadas por la bibliografía para esta reducción de la jornada de trabajo se encuentra la propia voluntad de las mujeres, asumiéndose como una estrategia para la conciliación, pero también la existencia de estereotipos y prejuicios sexistas en el empresariado.
- En la dinámica general de contratación las mujeres tienen mucho más difícil acceder a un puesto de trabajo con carácter indefinido que los hombres.
- El sector más dinámico en el municipio, el de la agricultura, no solo es más reticente a la contratación, si no que restringe el abanico de ocupaciones a las que acceden las mujeres. Por otro lado, el sector servicios, que habitualmente acoge a mayor número de trabajadoras, está muy restringido en el municipio y su contratación prácticamente copada por hombres, con contrataciones muy vinculadas a roles tradicionales femeninos
- Analizando los datos de contratación y paro se observa como las peores perspectivas las tienen las mujeres menores de 34 años, especialmente las menores de 25

La investigación cualitativa llevada a cabo directamente sobre la población y la Corporación nos confirma la existencia de una mentalidad marcada por el sexismo, que si bien no se puede entender como única, sí que se encuentra bastante generalizada en determinados segmentos de edad, causando un importante retroceso al avance de la Igualdad de Oportunidades en otros campos; trabajar por mejorar la visibilidad de la discriminación y elevar los niveles de sensibilización ante sus múltiples manifestaciones favorecerá la mejora en campos claves como son el mercado de trabajo y la conciliación. En este campo nos encontramos una importante dicotomía a salvar;

- Por un lado, la existencia de recursos queda condicionada al uso que se hace de ellos; si no hay suficientes usuarios y usuarias, difícilmente se pueden mantener activos
- Por otro, las personas que sí necesitan este tipo de servicios encuentran un gran escollo en su carencia

Se hace necesario profundizar en el conocimiento específico de las necesidades de la población en esta materia, para asegurar la cobertura de las necesidades y la eficiencia económica en la toma de decisiones.

En materia de violencia de género, se ha constatado a lo largo de la investigación la existencia de prejuicios y mitos sobre ella, así como la necesidad de actuar para que estos comportamientos no se asienten como modelo relacional entre la juventud. En materia de asistencia a víctimas, es importante difundir que los Servicios Sociales y la Asociación de Mujeres “Amanecer” son una pieza clave, por la proximidad, confidencialidad y apoyo que están ofreciendo, siendo muy necesario el apoyo a la importante labor realizada.

Respecto a la participación social, la mujer de Ibros se presenta como activa y participativa. En lo tocante al tejido asociativo, siendo importante mantener la colaboración y el apoyo por parte de las administraciones y la sociedad en su conjunto para impulsar la importante labor que están llevando a cabo a nivel comunitario.

VIGENCIA

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, con el fin de asegurar el correcto desarrollo de unas acciones llamadas a promover cambios profundos en el municipio. Al cabo de los dos años se realizará una evaluación intermedia, tendente a identificar posibles desviaciones o dificultades en su implementación; en caso de ser necesario, se procederá a la modificación.

Al finalizar su vigencia se llevará a cabo una exhaustiva evaluación, que permita conocer con profundidad su funcionamiento, los cambios logrados y que realice recomendaciones sobre el camino a seguir en futuros planes.

Para garantizar su continuidad en el tiempo Plan se regirá por el principio de ultractividad, siguiendo vigente una vez transcurridos los 4 años en tanto se evalúa y diseña un nuevo plan.

ESTRUCTURA Y OBJETIVOS DEL PLAN

- **EJE 1. CAMBIOS HACIA LA IGUALDAD**

Objetivo general del eje:

Divulgar unos valores igualitarios que favorezcan la superación del machismo y el sexismo en las relaciones

Objetivo específico 1:

Impulsar la Igualdad como el eje de una convivencia igualitarias en la vida sociocomunitaria en el municipio

Objetivo específico 2:

Impulsar una educación en igualdad que parta de todos los agentes implicados y llegue a todas las edades.

- **EJE 2. TRANSVERSALIDAD EN LA ACCIÓN MUNICIPAL**

Objetivo general del eje:

Consolidar los avances conseguidos con el I Plan en materia de transversalidad y perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones puestas en marcha desde el Ayuntamiento

Objetivo específico 1:

Dotar al Ayuntamiento de herramientas y recursos necesarios para la correcta puesta en marcha de la estrategia transversal.

Objetivo específico 2:

Favorecer desde la actividad del Ayuntamiento la presencia de mujeres en el mercado

- **EJE 3. VIOLENCIA MACHISTA**

Objetivo general del eje:

Fomentar el rechazo a la violencia de género a través del conocimiento y la sensibilización hacia sus distintas manifestaciones

Objetivo específico 1:

Facilitar un conocimiento alejado de mitos y falsas creencias sobre la violencia machista, con el objetivo de prevenirla y generar una conciencia de tolerancia 0 entre la población.

Objetivo específico 2:

Apoyar a las víctimas de violencia de género en la superación de la situación

ACTUACIONES A DESARROLLAR

EJE 1. CAMBIOS HACIA LA IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL DEL EJE:

Divulgar unos valores igualitarios que favorezcan la superación del machismo y el sexismo en las relaciones

Objetivo específico 1. Impulsar la Igualdad como el eje de una convivencia igualitarias en la vida sociocomunitaria en el municipio

Acción 1. Trabajar con las Asociaciones Locales y población en general mediante actividades de sensibilización y talleres formativos orientados a visibilizar la necesidad de romper con estereotipos, prejuicios y roles sexistas, así como los perjuicios que a ambos sexos causa la discriminación.

Descripción

Las temáticas a tratar en dicha acción buscarán la revisión del proceso de socialización y los valores asumidos, la discriminación en distintos ámbitos, el fomento de la corresponsabilidad...así como de temas relacionados que sean de interés de las personas participantes, por su ámbito de actuación, su relación con la actualidad...

Se trabajará con especial intensidad con las asociaciones del municipio, como agentes de promoción privilegiados, atendiendo a sus necesidades e intereses, buscando la participación activa de hombres en ellos y la introducción transversal de la Igualdad en las colaboraciones llevadas a cabo (por ejemplo, promoviendo la presencia paritaria en reuniones y equipos directivos)

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de actuaciones realizadas y de personas participantes, desagregadas por sexo
- Satisfacción manifestada por las personas participantes, mediante cuestionario o recogida de manera informal cuando no sea factible el cuestionario.

Acción 2. Apoyar el movimiento asociativo femenino a través del fomento del empoderamiento y el liderazgo

Descripción

Este apoyo de trabajará desde la toma de conciencia personal para la proyección a lo público, con talleres sobre habilidades sociales, adquisición de competencias digitales, acciones de visibilización de las aportaciones de las mujeres a la vida y la historia del municipio...así como con el contacto con otras asociaciones de ámbito comarcal o provincial, el apoyo a la participación en encuentros y cualquier otro tipo de acto relacionado con la igualdad.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de actuaciones realizadas y de personas participantes, desagregadas por sexo
- Satisfacción manifestada por las personas participantes, mediante cuestionario o recogida de manera informal cuando no sea factible el cuestionario.

Objetivo específico 2. Impulsar una educación en igualdad que parta de todos los agentes implicados y llegue a todas las edades.

Acción 1. Apoyar a los Centros Educativos en la realización de actividades que favorezcan la interiorización de actitudes y valores igualitarios por parte del alumnado.

Descripción

Para un correcto desarrollo del Plan y el mantenimiento de sus beneficios a largo plazo es imprescindible trabajar con el CEIP Virgen de los Remedios y el IES Pedro Pablo López de los Arcos, velando porque el proceso educativo se desarrolle libre de discriminación y favoreciendo la adquisición de unos valores igualitarios.

Para ello, la actuación propone:

- La realización de talleres y actividades en los centros
- Colaboración para la puesta en marcha de actuaciones en materia de Igualdad propias de los centros

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de contactos y actuaciones puestas en marcha de manera conjunta
- Valoración de las actuaciones por parte del alumnado, el profesorado y los equipos directivos

Acción 2. Favorecer la adquisición de unos valores igualitarios a través del conjunto de actuaciones llevadas a cabo con la población infantil y juvenil como destinataria

Descripción

Las actuaciones llevadas a cabo desde el Ayuntamiento son numerosas y cuentan con gran acogida; la acción busca que en cada una de ellas la igualdad esté presente de una manera efectiva, tanto directa como transversalmente.

Ejemplos de esta realización pueden ser:

- La elección de obras teatrales, actuaciones musicales u otros eventos culturales libres de sexismo y con mensajes positivos hacia la Igualdad
- La celebración de actividades directamente dirigidas a promover el rechazo a la desigualdad y la no violencia, como cuentacuentos, eventos deportivos y de ocio y tiempo libre
- La celebración de certámenes o concursos dirigidos a promover la corresponsabilidad y las relaciones igualitarias

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de actuaciones puestas en marcha y personas participantes desagregadas por sexo y edad
- Valoración de las actuaciones por parte de las personas participantes, expresada directamente o por medio de sus representantes.

Acción 3. Trabajar con las AMPAS del municipio en la puesta en marcha de acciones formativas que apoyen la labor educativa realizada desde las familias.

Descripción

La actuación busca colaborar con las AMPAS tanto en la realización de actividades propias como en actuaciones conjuntas que faciliten una educación igualitaria, detectando y corrigiendo sesgos sexistas y facilitando herramientas para la detección y prevención de discriminaciones relacionadas con la Igualdad a las que se puedan enfrentar sus hijos e hijas.

Para ello:

- Se impartirán talleres de aquellas temáticas que las diferentes AMPAS identifiquen como prioritarios
- Se ofrecerá asesoramiento técnico y apoyo desde el Ayuntamiento para la puesta en marcha de actuaciones desarrolladas desde ellas.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de actuaciones puestas en marcha y personas participantes desagregadas por sexo y edad

- Valoración de las actuaciones por parte de las personas participantes, expresada directamente o por medio de sus representantes.

Acción 4. Garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades del personal del Ayuntamiento que trabaje directamente con menores y jóvenes.

Descripción

La acción se dirige específicamente al personal del Ayuntamiento que, ya sea de manera continua o temporal, trabaja con la población joven; personal técnico de Juventud, guardería temporera, monitores/as deportivos, profesorado de la escuela de verano... Puede desarrollarse mediante distintas vías:

- Impartición de un taller específico, presencial u on line, al personal con anterioridad a la puesta en marcha de las actividades para las que han sido contratadas, o tras la entrada en vigor del Plan cuando el contrato estuviera vigente.
- Valoración, dentro del currículo de las personas que optan al puesto, de la presencia de formación en Igualdad de Oportunidades

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de cursos impartidos y/o valorados en los procesos de selección
- Mejoras y cambios apreciados en la implementación de los programas

EJE 2. TRANSVERSALIDAD EN LA ACCIÓN MUNICIPAL

OBJETIVO GENERAL DEL EJE

Consolidar los avances conseguidos con el I Plan en materia de transversalidad y perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones puestas en marcha desde el Ayuntamiento

Objetivo específico 1. Dotar al Ayuntamiento de herramientas y recursos necesarios para la correcta puesta en marcha de la estrategia transversal.

Acción 1. Facilitar la adquisición de conocimientos específicos por parte del personal técnico y político del Ayuntamiento para garantizar la introducción de la perspectiva de género en su desempeño profesional

Descripción

La actuación podrá desarrollarse de diferentes formas, buscando la que mejor se adapte a las necesidades detectadas y/o manifestadas por la plantilla, pudiendo optarse por la impartición directa de cursos en temas relacionados, la difusión y concesión de permisos necesarios para participar en cursos en otras entidades u organismos o la elaboración y difusión de guías, herramientas prácticas, protocolos y documentación de apoyo para materializar la Igualdad en el quehacer diario de la

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de cursos organizados y ofrecidos al personal de Ayuntamiento, o de documentos de apoyo a la realización del trabajo
- Número de personas participantes
- Valoración expresada por las personas participantes mediante cuestionario

Acción 2. Reactivación de la Comisión de Igualdad como órgano de impulso y evaluación de las Políticas de Igualdad llevadas a cabo

Descripción

La Comisión de Igualdad estará formada por representantes del Ayuntamiento y de la sociedad civil, buscando representar al conjunto de colectivos implicados en el desarrollo del Plan. Analizará las necesidades y demandas, a la vez que impulsará la puesta en marcha de las actuaciones y participará directamente en el seguimiento y evaluación del Plan.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Reactivación efectiva de la Comisión
- Número de reuniones y decisiones tomadas
- Valoración de su funcionamiento, dificultades y potencialidades por parte de las personas que la componen

Acción 3. Normalizar el uso de un lenguaje inclusivo, que visibilice a las mujeres tanto en la comunicación como en los datos que se manejan para diseñar el conjunto de políticas municipales

Descripción

Los ejes fundamentales de actuación serán el lenguaje igualitario y la recogida de datos y elaboración de estadísticas desagregadas por sexo.

Para un correcto desarrollo, se llevará a cabo una revisión de los textos y documentos emanados del Ayuntamiento, así como de las fuentes estadísticas, con el fin de

detectar un uso sexista del lenguaje o el manejo de datos no desagregados por sexo, corrigiéndose y estableciendo mecanismos que favorezcan la permanencia en el tiempo de la actuación.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Realización formal o informal de la revisión; número de documentos y fuentes estadísticas
- Modificaciones realizadas
- Dificultades encontradas por el personal para la revisión y modificación

Objetivo específico 2. Favorecer desde la actividad del Ayuntamiento la presencia de mujeres en el mercado laboral local

Acción 1. Garantizar la presencia de mujeres en todas las actuaciones tendentes al empleo llevadas a cabo desde el Ayuntamiento

Descripción

Dentro de marco competencial municipal, y respetando los acuerdos y convenios con otras entidades colaboradoras, se buscarán una presencia significativa y/o paritaria en las actuaciones llevadas a cabo en:

- Formación
- Contratación
- Autoempleo

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de actuaciones en la materia realizada; número de mujeres y hombres participantes y comparativa con respecto a años anteriores
- Dificultades encontradas valoradas por la persona responsable de cada actuación

Acción 2. Promover la puesta en marcha de acciones tendentes a la Igualdad entre las empresas del municipio, como parte del compromiso por conseguir un mercado laboral más igualitario

Descripción

Siempre dentro del marco establecido por la legislación y la normativa relacionada con la acción concreta, se contratará de manera preferente con empresas que cuenten con Plan de Igualdad, en las valoraciones para las contrataciones se valorará

la inclusión de medidas que incidan en el avance de la Igualdad en el municipio y no se contratará con empresas que tengan una sentencia firme condenatoria por discriminación que no hayan implementado medidas correctoras.

Otra línea de actuación dentro de la acción consistirá en ofrecer asesoramiento al tejido empresarial local sobre la puesta en marcha de Planes de Igualdad.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Inclusión de cláusulas en los pliegos de condiciones; número y características
- Número de contrataciones realizadas bajo este criterio
- Asesoramientos y planes realizados
- Dificultades encontradas y soluciones aportadas

Acción 3. Ofrecer servicios que favorezcan la conciliación, especialmente en periodos no lectivos o de especial necesidad y en la atención de personas mayores y/o dependientes

Descripción

Más allá del análisis de las necesidades concretas de la población, basada en solicitudes y otras fuentes de información, los esfuerzos se concentrarán en los periodos no cubiertos por la actividad escolar y en el cuidado y atención de personas con diversidad funcional y/ o dependientes, garantizando la apertura de los recursos existentes (como la guardería temporera, la escuela de verano, el centro de día para personas mayores...) e impulsando la realización de actividades lúdicas y culturales dirigidas a menores, talleres que ayuden a mantener o mejorar la calidad de vida de las personas mayores y acciones de apoyo a las personas cuidadoras.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Mantenimiento de los servicios y recursos existentes
- Actividades complementarias llevadas a cabo
- Número de personas beneficiarias desagregadas por sexo
- Satisfacción y recomendaciones realizadas por las personas beneficiarias de las actuaciones

EJE 3. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL DEL EJE:

Fomentar el rechazo a la violencia de género a través del conocimiento y la sensibilización hacia sus distintas manifestaciones

Objetivo específico 1. Facilitar un conocimiento alejado de mitos y falsas creencias

sobre la violencia machista, con el objetivo de prevenirla y generar una conciencia de tolerancia 0 entre la población.

Acción 1. Desarrollar acciones de sensibilización así como talleres dirigidos a Asociaciones y población en general que promuevan el reconocimiento de la violencia machista y la adquisición de competencias para apoyar a quien la sufre.

Descripción

La acción se desarrollará buscando la comprensión del origen, proceso y apoyo a las víctimas, así como la detección precoz por parte del entorno de las víctimas de la situación, especialmente en el caso de menores, haciendo uso de cualquier metodología que favorezca la adquisición de dichas habilidades y la interiorización por parte de la sociedad.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de actuaciones puestas en marcha
- Valoración de las actuaciones por parte de las personas participantes

Acción 2. Participar activamente en el rechazo a las distintas manifestaciones de la violencia machista, creando una conciencia colectiva que favorezca la superación de conductas violentas.

Descripción

Para el desarrollo de la acción se organizarán actos de rechazo y conmemoración en fechas señaladas, como es el 25 N, buscando ampliar la conciencia mediante las redes sociales municipales sobre otras formas de violencia, como es la sexual, la mutilación genital, el matrimonio infantil...mediante publicaciones relacionadas.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de actuaciones puestas en marcha
- Valoración de las actuaciones por parte de las personas participantes

Objetivo específico 2. Apoyar a las víctimas de violencia de género en la superación de la situación

Acción 1. Facilitar información y asesoramiento sobre los recursos existentes tanto para las mujeres víctimas de violencia como para el conjunto de la sociedad

Descripción

La acción busca garantizar que cualquier mujer víctima de violencia de género, o cualquier persona que pueda tener conocimiento de esta situación dispongan de información suficiente para hacerle frente y facilitar su superación. Para ello el

Ayuntamiento pondrá a disposición de la ciudadanía cartelería, folletos, materiales de difusión en oficinas y sedes municipales, usando la página web y redes sociales como apoyo.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de publicaciones realizadas mediante el uso de nuevas tecnologías
- Mantenimiento de cartelería y otros medios de divulgación en oficinas y centros municipales

Acción 2. Incluir la situación de víctima de violencia de género en las variaciones que se realicen desde el Ayuntamiento que faciliten el acceso a bienes, servicios o recursos públicos

Descripción

Dentro del marco competencial del Ayuntamiento, y respetando los convenios y colaboraciones con otras entidades, se baremará la condición de víctima en:

- Contratación
- Acceso a vivienda pública
- Ayudas, subvenciones, y cualquier otra actividad pertinente

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Inclusión efectiva de la condición de víctima en variaciones; número y tipología
- Uso de la medida; número y valoración del proceso

Acción 3. Mantener mecanismos de colaboración con otras Administraciones y colectivos sociales que faciliten el acceso a los recursos existentes para la superación de situaciones de violencia de género

Descripción

Junto con el trabajo a desarrollar con diferentes colectivos a nivel municipal, la actuación se plantea colaborar con organismos y administraciones de carácter provincial o mayor, buscando optimizar los esfuerzos y recursos puestos a disposición del Plan de Igualdad, mediante el trabajo con:

- CIM, Instituto de la Mujer, Diputación...
- Participación en redes y movimientos sociales

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de colaboraciones; tipología y valoración de recursos y actividades

puestas en marcha

- Valoración de personas que participan en los procesos y actividades desarrolladas

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan se organizará desde la Concejalía de Cultura, Juventud, Igualdad y Bienestar Social, contando para ello con los medios y la colaboración necesarios para su correcta ejecución.

En la evaluación se tendrán en cuenta indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, para garantizar un conocimiento profundo del proceso de implementación, sus resultados y el impacto de las actuaciones en el municipio.

En cada uno de estos aspectos se atenderá a lo expresado en el siguiente cuadro:

<p>EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. • Grado de consecución de los resultados esperados. • Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
<p>EVALUACIÓN DEL PROCESO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. • Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. • Tipo de dificultades y soluciones aportadas. • Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan. • Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio y el Ayuntamiento
<p>EVALUACIÓN DEL IMPACTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la cultura social • Reducción de desequilibrios

Los instrumentos de evaluación recogerán información primaria y secundaria, atendiendo a datos y estadísticas oficiales y a los resultados de los cuestionarios de evaluación recogidos en las actividades susceptibles de ser evaluadas por este método.



Se atenderá igualmente a la información recogida por las personas responsables de cada una de las actuaciones, ya sea de manera formal o informal.

Para la realización del seguimiento y la evaluación del Plan el Ayuntamiento podrá contar con personal externo especializado en Igualdad de Oportunidades, Conciliación y Violencia, de manera que se garantice el conocimiento y experiencia necesarias para llevarlo a cabo de manera productiva y aplicable a la planificación de años posteriores.