



II **PLAN** de
Igualdad

**II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

AYUNTAMIENTO DE DOS TORRES 2021-2024



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 2 |
| 2.1. DEFINICIONES DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD..... | 2 |
| 2.2. ANTECEDENTES..... | 4 |
| 2.3. LEGISLACIÓN | 5 |
| 2.3.1. Ámbito internacional..... | 5 |
| 2.3.2. Ámbito nacional | 6 |
| 2.3.3. Ámbito autonómico..... | 7 |
| 3. OBJETIVOS..... | 8 |
| 3.1. GENERAL..... | 8 |
| 3.2. ESPECÍFICOS..... | 8 |
| 4. METODOLOGÍA..... | 9 |
| 5. DIAGNÓSTICO..... | 10 |
| 5.1. TABLAS Y GRÁFICOS..... | 10 |
| 5.2. ANÁLISIS DAFO..... | 16 |
| 6. EJES DE INTERVENCIÓN | 18 |
| 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 32 |
| 8. VIGENCIA..... | 33 |
| 9. BIBLIOGRAFÍA..... | 34 |
| 10. ANEXOS | 35 |



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que impulsa la Diputación de Córdoba y que realiza y presenta el Ayuntamiento de Dos Torres, pretende desarrollar y ampliar las medidas para lograr la igualdad entre la ciudadanía del municipio.

El plan debe fijar los ejes estratégicos sobre los que deberá actuar, e implantar unos objetivos y medidas a través de los cuales conseguir esta igualdad. Además, deberá hacer un seguimiento continuo y evaluación para verificar el cumplimiento de lo establecido, ya que este es progresivo y está sometido a cambios constantes, adaptándose así a las necesidades de las personas.

Con él se quiere lograr cambios favorables e igualitarios, tanto en aspectos culturales, laborales, económicos como sociales. Además, pretende mejorar en las estrategias de intervención, de gestión de personal, de realización de actividades y en todo aquello que perjudique el avance hacia la igualdad.

A través de las iniciativas que se proponen, el Ayuntamiento de Dos Torres pretende profundizar en la igualdad y en la colaboración con el resto de Administraciones pública, como menciona la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (modificada por la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) en el **artículo 21.1**: “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”.

El fin es conseguir una sociedad más igualitaria y comprometida con la lucha, tratando de incitar y movilizar los recursos necesarios para lograr que predomine la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del municipio de Dos Torres.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. DEFINICIONES DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD

Antes de comenzar a profundizar, es necesario conocer una serie de términos relacionados con la igualdad:

- **Igualdad**: condición o circunstancia de tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma, o de compartir alguna cualidad o característica.
- **Equidad**: cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.



- **Desigualdad:** diferentes condiciones de vida que se dan entre los individuos que conforman dicha sociedad, es decir, desigualdad significa falta de “igualdad” entre las personas.
- **Género:** “Conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico [...]. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades, de tal modo que los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor” (Benería, 1987).
- **Sexo:** “Características anatómicas de los cuerpos, incluida la genitalidad, así como las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como las diferencias hormonales y cromosómicas” (Maqueira, 2001).
- **Estratificación de género:** “Sistema de acceso desigual de hombres y mujeres a los recursos sociales, los privilegios y oportunidades, y al control diferenciado sobre dichos recursos y privilegios en razón del sexo” (Mascia-Lees y Johnson, 1995).
- **Perspectiva de género:** análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres
- **Feminismo:** “Pensamiento que tiene como su referente la idea racionalista e ilustrada de igualdad entre los sexos” (C.Amorós, 1997).
- **Discriminación:** acto de dar un trato de inferioridad a una o más personas por algún motivo o según algún criterio. Discriminar es atentar contra la igualdad.
- **Discriminación directa:** situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en la misma situación.
- **Discriminación indirecta:** cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro.
- **Acciones positivas:** son medidas a favor de las mujeres, para corregir situaciones de patentes de desigualdad respecto a los hombres.
- **Acoso por razón de sexo:** la situación en la que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante y ofensivo.
- **Lenguaje sexista:** uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.
- **Transversalidad:** el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.
- **Paridad:** la participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.



- **Mainstreaming:** reorganización, mejora, desarrollo y evolución del proceso político, por parte de los actores involucrados, incluyendo la perspectiva de género en todas las fases y niveles de dichos procesos.
- **Conciliación laboral y familiar:** La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.
- **Empoderamiento:** adquisición de poder e independencia por parte de un grupo social desfavorecido para mejorar su situación.

2.2. ANTECEDENTES

El I Plan municipal de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres fue el inicio hacia la mejora y el cambio en cuanto a las actuaciones, los recursos y los métodos empleados en el municipio de Dos Torres. Este nos sirve de base para, a partir de ahí, seguir avanzando y rectificar en aquellos puntos donde sigue existiendo desigualdad. Gracias a él conocemos los objetivos y medidas que se pusieron en marcha, y los que aún no se han conseguido lograr o solo en cierta parte.

En este nuevo plan, se adquieren nuevos compromisos, objetivos y medidas para aplicar entre la ciudadanía del municipio y conseguir así una igualdad efectiva y la erradicación de posibles situaciones discriminatorias.

Años atrás, la población femenina se caracterizaba por tener pocos estudios y realizar trabajos de baja cualificación, además eran las más desempleadas respecto a la población masculina y lo que demandaba era más y mejores ofertas laborales. Sin embargo, eran un sector de la población con gran participación comunitaria, como la asociación de Milafran, la cual sigue estando activa a día de hoy; además de participar en las actividades que se realizan en el municipio como grupos de lectura, deportes, etc.

En cuanto a la población masculina, también había desempleados, aunque era en menor medida, estos solían estar perjudicados en cuanto al acceso al empleo, ya que se contrataban a más mujeres. Ellos también demandaban más empleo y mejores condiciones laborales. Su participación en actividades del municipio se centraba en actividades más concretas y esta solía ser de manera inferior.



Otro sector importante para Dos Torres, es la población joven. Esta era escasa y con poco futuro laboral. Sin embargo, también participaban en gran medida en las actividades organizadas.

En general, la ciudadanía del municipio, tenía la percepción de que existía desigualdad ya que había unos roles claramente marcados entre ambos sexos, sobre todo en las de mayor edad. Su mayor reclamo era el aumento de la oferta laboral y sobre todo que esta fuera en mejores condiciones, como empleos de larga duración y de mayor estabilidad.

2.3. LEGISLACIÓN

Además de conocer la situación del municipio, es necesario también poner en contexto qué leyes amparan a la igualdad. Podemos observar que hay diferentes niveles de actuación tanto internacional, estatal y autonómico.

2.3.1. Ámbito internacional

Una de las Declaraciones más importantes a nivel internacional es la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea de las Naciones Unidas en 1948, nos dice en su **artículo 1**: *“Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”*.

Otra norma que surgió en Nueva York en el año 1979, es el Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada, la cual fue ratificada por España en 1983. Esta contiene numerosos artículos relacionados con la igualdad y la lucha contra la discriminación hacia la mujer. En su primer **artículo**, el **1**, nos dice *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales 1950, ratificado por España 1989, nos dice en su **artículo 14** lo siguiente: *“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”*.



2.3.2. **Ámbito nacional**

A nivel estatal también tenemos leyes y normas que amparan este principio como:

La Constitución española 1978:

Artículo 1. *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.*

Artículo 9.2. *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

Artículo 14. *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

Artículo 35. *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.*

Otra ley importante es la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres modificada por la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Con esta Ley han puesto en marcha Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades, el de 2008-2011, el de 2014-2016, y el otro, que está en proceso de elaboración, para 2018-2021.

En el Plan 2014-2016, mencionan que las estadísticas siguen mostrando, al igual que los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres. En muchos ámbitos, se han eliminado discriminaciones y las desigualdades también han disminuido, pero aún quedan otros en donde la falta de igualdad se sigue manifestando con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres. En este Plan, el gobierno define los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En esta ley, aparecen gran variedad de artículos, entre los que cabe mencionar:

Artículo 1. Objeto de la ley.



1. “La presente ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para lograr una sociedad igualitaria, en la que todas las personas puedan tomar decisiones y desarrollar sus capacidades personales sin coerciones de género, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Artículo 3. Principios generales.

1. “Para la consecución de los fines de esta ley, los principios generales que regirán y orientarán la actuación de los poderes públicos en el marco de sus competencias, serán:

a) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado.

b) La integración transversal de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones públicas.

d) El empoderamiento de las mujeres y su participación en todas las políticas y acciones públicas, así como la eliminación de roles sociales y de estereotipos de género [...]”.

Y la Ley 16/1983 de 24 de octubre de creación del Organismo Autónomo Instituto de la mujer, modificada por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, que en **su artículo 17.1** establece lo siguiente: «El organismo autónomo Instituto de la Mujer cambia su denominación por la de “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades”.»

2.3.3. Ámbito autonómico

En la comunidad autónoma de Andalucía está la Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Artículo 1. Andalucía.

2. “El Estatuto de Autonomía propugna como valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político para todos los andaluces, en un marco de igualdad y solidaridad con las demás Comunidades Autónomas de España”.

Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.

1. “La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas [...]. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.



2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”.

Artículo 15. Igualdad de género.

“Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”.

También está la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza, que en su **artículo 139**: Introduce el Informe de evaluación de impacto de género en todos los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En su **artículo 5** nos habla de la transversalidad de género: “Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”.

3. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Promover la igualdad de oportunidades entre la ciudadanía del municipio, así como la perspectiva de género en las diversas actuaciones por parte del ayuntamiento de Dos Torres.

3.2. ESPECÍFICOS

- Fomentar la participación igualitaria en las actividades realizadas.
- Potenciar las ofertas laborales para el sector menos favorecido.
- Asegurar la igualdad de trato en el acceso a las ofertas de empleo.
- Fomentar la estabilidad laboral para el sector más vulnerable.
- Garantizar la igualdad retributiva.
- Impulsar la formación en materia de igualdad entre el personal y la ciudadanía del municipio.
- Asignar temarios sobre la igualdad de género en los procesos selectivos.



- Fomentar el lenguaje inclusivo y no sexista por parte del personal del ayuntamiento.
- Realizar un seguimiento continuo de las actuaciones llevadas a cabo para verificar que no haya situaciones discriminatorias.
- Favorecer la conciliación familiar en relación al empleo.
- Introducir la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas del ayuntamiento.

4. METODOLOGÍA

Para la realización del plan de igualdad, se ha contado con el asesoramiento a través del proyecto Dana+ (proyecto promovido por Fundación mujeres, financiado por el Fondo Social Europeo- Programa Operativo de Inclusión Social y Economía). Su realización ha tenido una duración de tres meses, desde finales de octubre de 2020 hasta enero del 2021.

La metodología cumple dos funciones, guiar todo el proceso y aportar una serie de instrumentos para la recogida de información. En el presente plan se ha recogido información tanto de fuentes estadísticas (donde se incluirán gráficos) que aportan datos relacionados con la población, del propio ayuntamiento, así como del anterior plan para conocer la evolución o retroceso que se haya producido. Por lo tanto, vamos a emplear una metodología cuantitativa y cualitativa.

El método cuantitativo nos permite ver de forma más gráfica, a través de estadísticas, la situación actual entre diferentes sexos, ámbitos, etc. El cualitativo pone su acento en la interpretación de la realidad social. Algunos autores como Rubio y Varas, nos dicen que con “la metodología cualitativa se pasa de la descripción y explicación de los fenómenos sociales desde la distribución de frecuencias y correlaciones al análisis e interpretación “subjetiva” de los mismos a partir del discurso” (Rubio y Varas, 1997, p. 235).

Para este plan, en el que se quiere seguir avanzando en la igualdad y, además, conocer cuáles son los recursos y las carencias (en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres) con los que cuenta el municipio, es esencial analizar desde diferentes perspectivas aquellas áreas o materias en las que hay que trabajar e implantar unas series de objetivos y medidas. Para ello, se realizará un diagnóstico en función de estos objetivos y medidas, que nos proporcionará la base desde la que partiremos y el camino a seguir. Además, tanto la realización del plan, su puesta en marcha y todas las actuaciones que se lleven a cabo relacionado con este tema, será supervisado por el equipo



promotor. Este estará formado por Agentes de Igualdad, personal con formación en este sector y la Concejalía de Igualdad.

5. DIAGNÓSTICO

Para llevar a cabo el Plan de Igualdad en el municipio de Dos Torres, es necesario conocer la situación de este. Para ello, comenzamos con un diagnóstico de la situación, a través de recopilación de datos cuantitativos y cualitativos sobre la población, el personal, las políticas empleadas, las actuaciones llevadas a cabo, el empleo, entre otras.

El diagnóstico nos va a permitir detectar tanto las carencias y/o dificultades que existen como los recursos de los que disponemos, además de definir los objetivos, las estrategias y las diferentes propuestas a llevar a cabo, los cuales son una parte importante para el Plan de Igualdad. También, nos ayuda a conocer la formación, el interés y la calidad, por parte del Ayuntamiento y de la población, en materia de igualdad.

Con la elaboración de este Plan se pretende avanzar cada vez más en la implementación efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres. Dicho plan parte de la base del anterior, el cual nos sirve de referencia para ver en qué se ha conseguido avanzar y en qué hay que seguir trabajando. Ambos son un proceso a seguir a largo plazo.

En primer lugar, se ha hecho un autodiagnóstico, que consiste en un cuestionario donde se recogen una serie de recursos entre los que hay que elegir cuáles de ellos tenemos en el propio municipio o en instituciones superiores. Una vez hecho, automáticamente analiza los puntos fuertes y débiles con los que contamos, y a partir de ahí, se comienza el desarrollo del diagnóstico, los ejes, objetivos, medidas y, por consiguiente, todo el plan de igualdad, el cual será aplicado durante 4 años, por lo que no es algo cerrado, sino a aplicar a largo plazo.

En segundo lugar, se reflexiona sobre qué ítems queremos trabajar, se seleccionan y se realizan tablas y gráficos, los cuales nos permitirán ver de una manera más rápida y clara la situación existente.

Y, por último, los gráficos son analizados y explicados en un breve resumen, donde se expondrá lo más característico de cada ítem y tener así una síntesis del panorama.

5.1. TABLAS Y GRÁFICOS

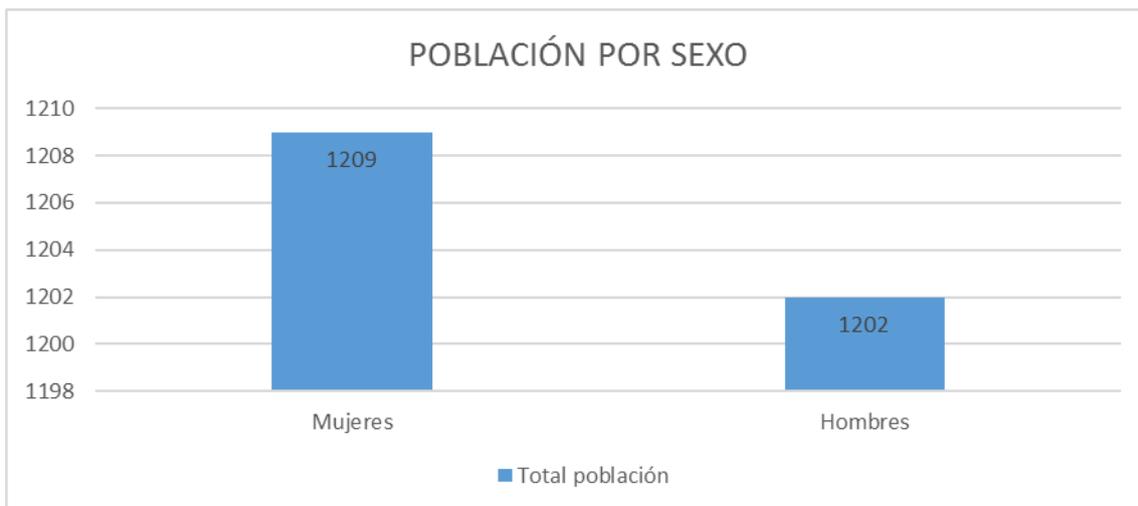
Tabla 1.



| CARACTERÍSTICAS TERRITORIALES | |
|-------------------------------|-------|
| Extensión superficial en km2 | 129.1 |
| Núcleos de población | 1 |
| Densidad de población | 18,67 |

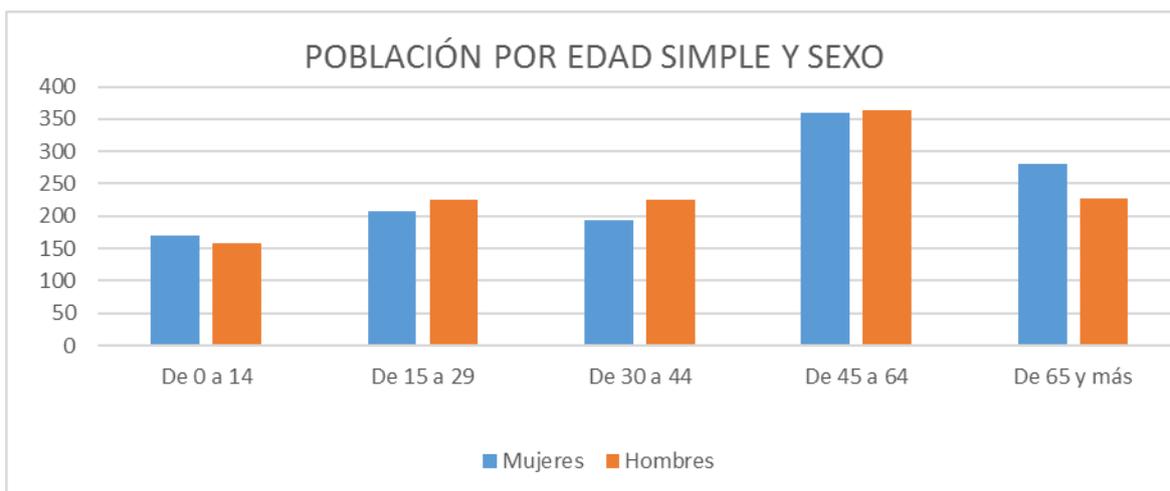
Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Gráfico 2.



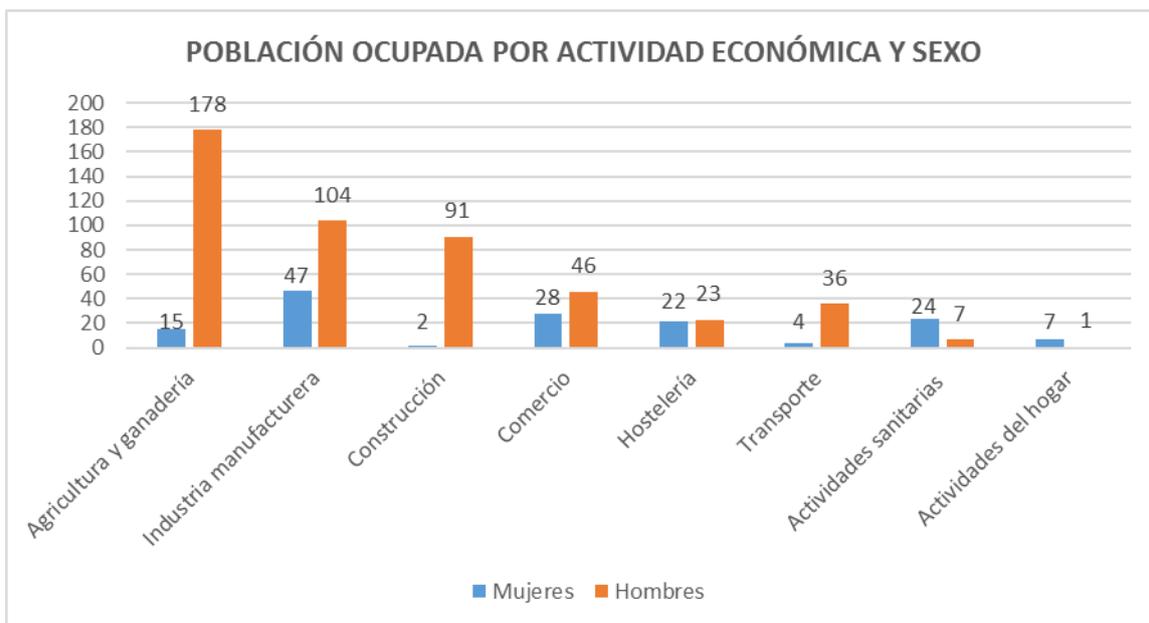
Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Gráfico 3.



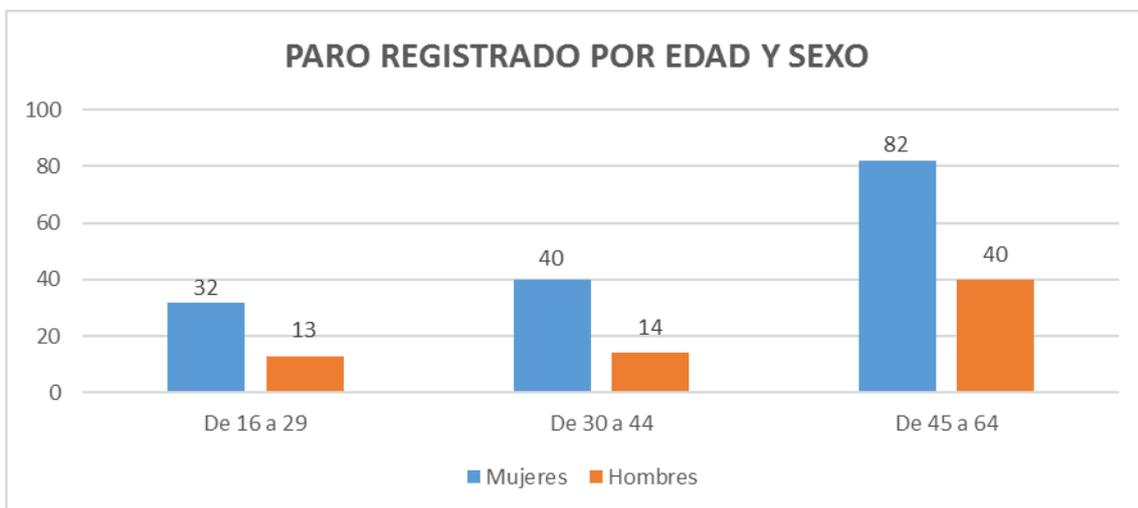
Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Gráfico 4.



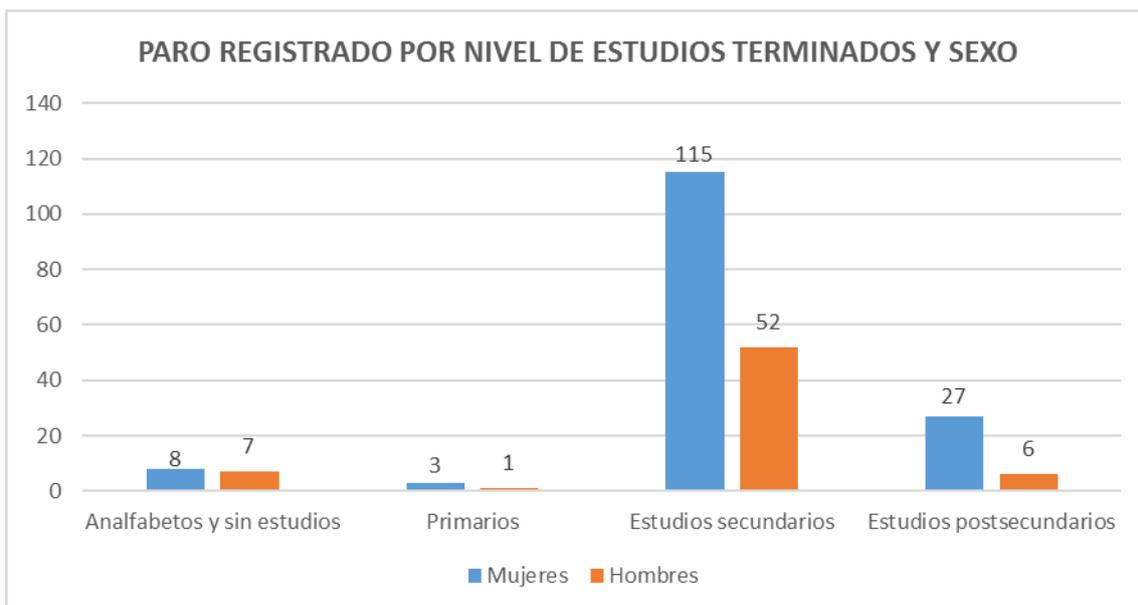
Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Gráfico 5.



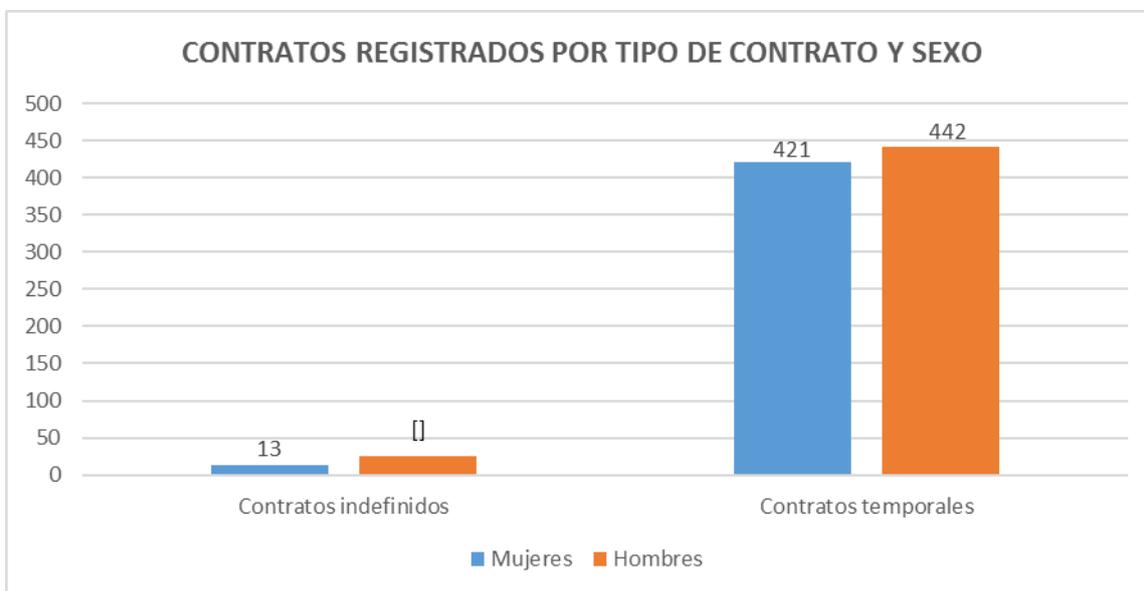
Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Gráfico 6.



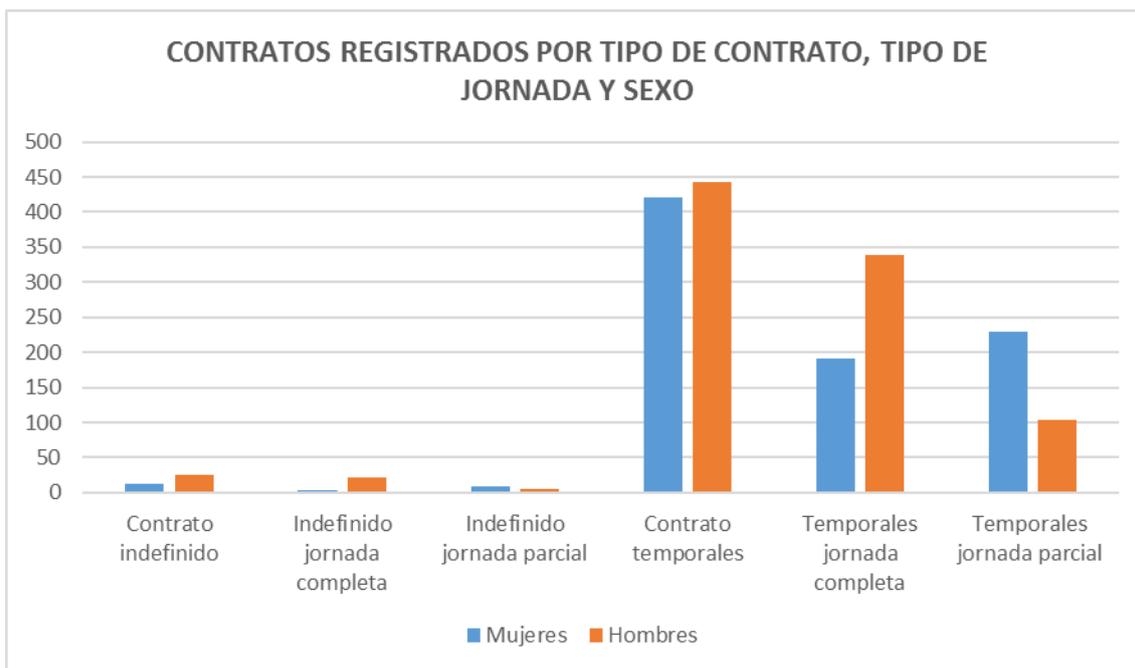
Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Gráfico 7.



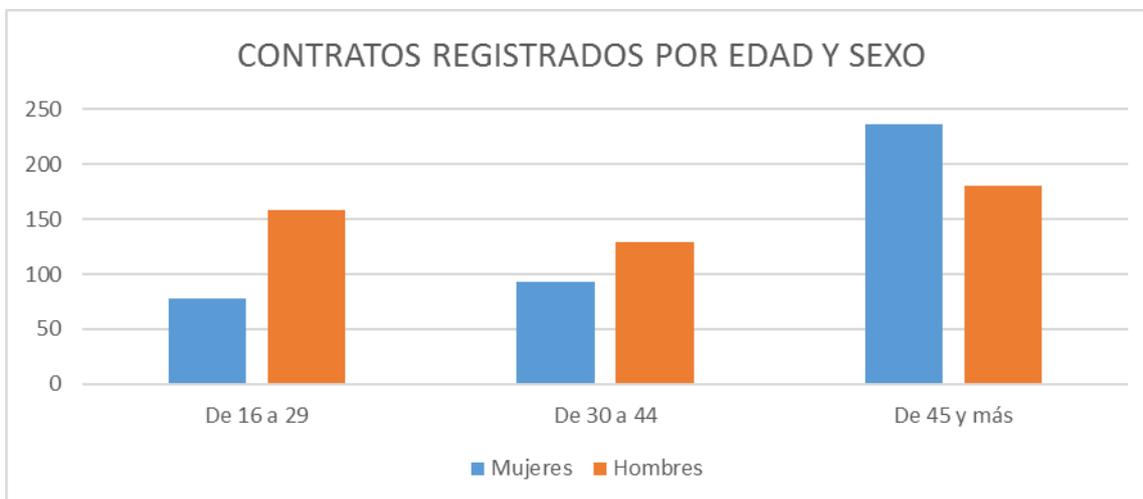
Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Gráfico 8.



Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Gráfico 9.



Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Una vez detallados las tablas y gráficos, se desarrollará una síntesis que muestre los datos recogidos.

La tabla 1, comparándolo con el del anterior Plan, vemos que la extensión y el núcleo sigue prácticamente igual, sin embargo, la densidad ha disminuido brevemente. En el gráfico 2, se puede



observar que hay más mujeres que hombres en la población del municipio. En el 3, abundan más hombres en los grupos de 15-29, 30-44 y 45-64 y más mujeres en el primero y en el último grupo (las más jóvenes y las más mayores). En la gráfica 4, las ocupaciones, salvo actividades en el hogar, abundan más hombres que mujeres. Dentro de los hombres, destacan profesiones como agricultura y ganadería, industria y construcción; y dentro del grupo de las mujeres, industria, comercio y actividades sanitarias. En Dos Torres, y en la zona de alrededor, el sector que predomina es la ganadería, donde casi su totalidad está compuesta por hombres. En el 5, hay mucho más paro entre las mujeres, en todos los grupos de edad. En el gráfico 6, observamos que hay más paro en las mujeres, sobre todo en estudios secundarios y post-secundarios; y además en estos dos niveles de estudios hay más paro que en los otros niveles, tanto para mujeres como para hombres. En el gráfico 7, se puede ver que hay una gran diferencia, hay más contratos temporales que indefinidos, y en general los hombres mayor puntuación respecto a las mujeres. En la penúltima gráfica, hay más contratos temporales, contratos temporales a jornada completa y contratos temporales a jornada parcial; en los dos primeros hay más hombres, y en el tercero hay más mujeres. En el último gráfico, el 9, se aprecia que hay más contratos en edades de 45 y más años y las mujeres están por encima; sin embargo, en los otros grupos de edad, hay más hombres contratados.

Con respecto al plan anterior, hay que decir que no ha cambiado mucho el % de diferencia entre ambos sexos, sigue existiendo mayoría de hombres que mujeres en casi todos los ámbitos mencionados en las gráficas. Además, las mujeres siguen reclamando más empleo y que este muestre mejores condiciones laborales.

Sin embargo, el Ayuntamiento actualmente cuenta con 77 personas trabajando, de las cuales 55 son mujeres y 22 son hombres. Se observa que hay gran diferencia entre ambos sexos, esto es debido a que hay más paro entre el sector femenino que el masculino, por lo que se intenta disminuir el desempleo entre el sector más desfavorecido. También es importante mencionar que, de esas 55 mujeres, 24 trabajan en el Servicio de Ayuda a Domicilio, un trabajo que suele estar compuesto por mujeres y no suele darse demanda de hombres. Se puede apreciar que hay dos sectores, ayuda a domicilio y la ganadería, donde en cada uno de ellos predomina un sexo, en el primero mujeres y en el segundo hombres; lo que muestra claramente el sesgo que hay marcado en cada profesión.



5.2. ANÁLISIS DAFO

El DAFO es una herramienta de reflexión y análisis que nos permite saber de qué punto partimos para integrar la perspectiva de género en la intervención. Se trata de identificar las dificultades y/o problemas, así como los recursos y apoyos que podemos obtener, tanto en el interior de la organización, como en el exterior.

Esta herramienta cuenta con cuatro partes; las debilidades y fortalezas se refieren a la actuación del interior del Ayuntamiento, y las amenazas y oportunidades a la situación del ámbito (empleo, educación, salud...):

- Debilidades: son los puntos débiles que limitan la capacidad de desarrollo de la intervención desde la perspectiva de género. Han de ser superados o controlados.
- Fortalezas: son los puntos fuertes, es decir, capacidades, recursos, o ventajas que pueden explotarse para integrar la perspectiva de género.
- Amenazas: son las fuerzas del entorno que pueden impedir la implantación de la perspectiva de género, reducir la efectividad o los recursos, o aumentar los riesgos.
- Oportunidades: son todo lo que suponga una ventaja o una posibilidad de mejora de la rentabilidad o efectividad de la intervención.

A continuación, se ha hecho el DAFO de nuestra entidad, el ayuntamiento de Dos Torres, y su entorno, mostrando así las debilidades y fortalezas que posee, y las amenazas y oportunidades que le rodean:



| | |
|--|--|
| <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de sensibilización por parte del personal sobre la utilización de un lenguaje no sexista - Las contrataciones son temporales y a jornada parcial, sobre todo para las mujeres. - Resistencia al cambio en determinadas áreas por parte del personal - No existe un plan de conciliación de vida laboral y personal - No se imparte formación sobre igualdad entre el personal. | <p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baja financiación externa para temas de igualdad. - Poca coordinación con otros municipios colindantes para eliminar la desigualdad. - Hay menos oferta laboral con buenas condiciones para el sector mujeres. - No todas las empresas cumplen con la retribución igualitaria. |
| <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe igualdad retributiva entre el personal del ayuntamiento. - Hay mujeres en casi todas las áreas del ayuntamiento. - Se da flexibilidad para la conciliación familiar. - Se ha hecho un Plan de Igualdad y se está desarrollando el próximo. - El personal trabajador intenta no utilizar un lenguaje sexista. | <p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - La ciudadanía es de cada vez más participativa. - Existe más formación gratuita sobre igualdad de oportunidades. - Se enseña en el sistema educativo valores sobre la igualdad. - Cada vez existen más asociaciones que promueven la igualdad. |



6. EJES DE INTERVENCIÓN

Los 5 ejes de intervención que a continuación se muestran, contienen una serie de objetivos y medidas para llevar a cabo en el Plan Local de Igualdad. Todos ellos servirán de guía y definirán la actuación a seguir. Los ejes, objetivos y medidas para este plan son los siguientes:

❖ EJE 1. RECURSOS PARA LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1. DOTAR AL MUNICIPIO DE RECURSOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, LA CONCILIACIÓN Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

MEDIDAS:

1.1 Creación de recursos propios y promocionar los ya existentes.

Responsable: Equipo promotor y el personal encargado de la web y redes sociales.

Recursos: personal para crearlo, materiales necesarios y la web/RRSS.

Indicadores: nº de recursos creados y nº de recursos promocionados.

1.2 Facilitar recursos de instituciones de la zona colindante.

Responsable: Equipo promotor y el personal encargado de la informática.

Recursos: publicar los recursos través de página web y redes sociales.

Indicadores: nº de recursos facilitados.

OBJETIVO 2. REFORZAR LOS RECURSOS EXISTENTES EN EL ENTORNO PARA EL DESARROLLO DE LA IGUALDAD Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ASÍ COMO DE APOYO A COLECTIVOS Y GRUPOS DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.

MEDIDAS:

1.3 Seguimiento de los recursos actuales y coordinación con los recursos de la zona para facilitar la participación e integración.



Responsable: Equipo promotor.

Recursos: personal encargado de estar pendiente de nuestros recursos y de los de alrededor.

Indicadores: la cantidad de recursos en seguimiento y en coordinación.

OBJETIVO 3. MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE ACCESO DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO A LOS RECURSOS EXISTENTES EN EL ENTORNO PARA LA IGUALDAD Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA ATENCIÓN Y RECUPERACIÓN DE LAS VÍCTIMAS.

MEDIDAS:

1.4 Coordinación con el personal encargado de los programas de apoyo a la igualdad.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: personal para la coordinación, existencia de programas.

Indicadores: nº de reuniones celebradas con el personal encargado de los programas para establecer la coordinación.

1.5 Mejorar el sistema de acceso a los recursos para reforzar la promoción del empleo femenino y la lucha contra la violencia de género.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: plataformas digitales.

Indicadores: nº de publicaciones en distintas plataformas sobre cómo acceder a los recursos; % de nuevos accesos a dichos recursos.

OBJETIVO 4. FORTALECER LA CAPACIDAD DE LOS RECURSOS DE APOYO AL EMPLEO, LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO LOCAL PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SUS PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN.

MEDIDAS:

1.6 Incrementar mecanismos para el acceso al empleo y la formación en materia de igualdad

Responsable: Equipo promotor y personal encargado de la informática.

Recursos: plataformas y recursos digitales.



Indicadores: nº de cambios realizados para el acceso, % de incremento de empleo y formación gracias a esos cambios.

1.7 Comunicar los medios de apoyo a las víctimas de la violencia de género.

Responsable: Equipo promotor y el personal encargado de la violencia de género.

Recursos: personal y medios electrónicos y de papel.

Indicadores: nº de medios disponibles, nº de difusiones sobre la existencia de medios por parte de la entidad.

1.8 Fortalecer los recursos materiales relacionados con el empleo y la formación del municipio.

Responsable: Equipo promotor, personal encargado de la orientación laboral y de la formación, secretario/a- interventor/a, personal encargado del material de los diversos puestos de trabajo.

Recursos: presupuesto para cambio y/o mejora de materiales, personal de orientación y formación.

Indicadores: mejorar las plataformas de formación, aumentar la disponibilidad del personal de orientación laboral y formación, mejorar la maquinaria/edificios/vehículos de transporte, herramientas, etc. relacionados con los empleos.

OBJETIVO 5. MEJORAR LOS RECURSOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LA CIUDADANÍA.

MEDIDAS:

1.9 Refuerzo de los recursos municipales de apoyo a la conciliación (Escuela Infantil, Centros de Día, ludotecas, etc.).

Responsable: Equipo promotor y el personal encargado de dichos centros.

Recursos: habilitación de espacio en dichos centros, personal para su refuerzo.

Indicadores: nº de recursos de apoyo a la conciliación, nº de refuerzo de personal en dichos centros, aumento de plazas y horarios.



Calendario de ejecución:

| EJE 1. RECURSOS PARA LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|---|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 |
| | 1.1 Creación de recursos propios y promocionar los ya existentes. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 Facilitar recursos de instituciones de la zona colindante. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 Seguimiento de los recursos actuales y coordinación con los recursos de la zona para facilitar la participación e integración. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4 Coordinación con el personal encargado de los programas de apoyo a la igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5 Mejorar el sistema de acceso a los recursos para reforzar la promoción del empleo femenino y la lucha contra la violencia de género | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6 Incrementar mecanismos para el acceso al empleo y la formación en materia de igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.7 Comunicar los medios de apoyo a las víctimas de la violencia de género | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.8 Fortalecer los recursos materiales relacionados con el empleo y la formación del municipio | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.9 Refuerzo de los recursos municipales de apoyo a la conciliación (guardería, centros de día, ludotecas, etc.) | | | | | | | | | | | | | | | | |

❖ **EJE 2. ADECUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO A LOS OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD**

OBJETIVO1. PROMOVER LA IMPLICACIÓN DE TODO EL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y, EN GENERAL, EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS MANDATOS LEGISLATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD.

MEDIDAS:

2.1 Coordinación y comunicación entre el personal del ayuntamiento para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: medios informáticos para el traspaso de información.

Indicadores: nº de reuniones para dicha coordinación, nº de información transferida.



OBJETIVO 2. CREAR EN EL AYUNTAMIENTO LAS ESTRUCTURAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

MEDIDAS:

2.2 Creación del Consejo Local con un grupo de mujeres emprendedoras.

Responsable: Equipo promotor y mujeres emprendedoras del municipio.

Recursos: personal, material divulgativo para su creación.

Indicadores: creación del Consejo Local, % de mujeres emprendedoras que lo forman.

2.3 Reforzar la Concejalía y los departamentos transversales dedicados a impulsar la igualdad de oportunidades.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: cursos de formación y personal específico en igualdad.

Indicadores: nº de formación impartida, nº de personal específico en igualdad.

2.4 Creación del equipo promotor encargado de coordinar el Plan de igualdad.

Responsable: Concejalía de Igualdad y agente de igualdad.

Recursos: personal especializado en igualdad.

Indicadores: la formación y creación del equipo.

OBJETIVO 3. FACILITAR FORMACIÓN BÁSICA EN MATERIA DE IGUALDAD A TODO EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.

MEDIDAS:

2.5 Ampliación de la formación en igualdad en todas las áreas del ayuntamiento.

Responsable: Equipo promotor y profesionales que imparten formación.

Recursos: cursos de formación online y presencial, talleres formativos.

Indicadores: nº de cursos y talleres impartidos.

2.6 Establecimiento de cursos de formación complementaria sobre igualdad para el personal del ayuntamiento.

Responsable: Equipo promotor y profesionales que imparten formación.

Recursos: cursos específicos sobre igualdad.

Indicadores: nº de cursos impartidos.

**OBJETIVO 4. PROMOVER LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POLÍTICO EN MATERIA DE IGUALDAD****MEDIDAS:**

2.7 Incentivar el aumento formación en materia de igualdad para el personal político.

Responsable: Equipo promotor y personal encargado de realizar los carteles, etc.

Recursos: carteles, videos promocionales, campañas.

Indicadores: nº de carteles informativos, nº de videos, nº de campañas, % de aumento de formación en personal político.

OBJETIVO 5. FAVORECER LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD CON FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE COMPETENCIA MUNICIPAL.**MEDIDAS:**

2.8 Ampliar la formación específica en materia de igualdad y perspectiva de género en todas sus actuaciones.

Responsable: Equipo promotor y personal encargado de la formación.

Recursos: cursos y talleres específicos.

Indicadores: nº de cursos y talleres impartidos.

OBJETIVO 6. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO:**MEDIDAS:**

2.9 Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todas las intervenciones del Ayuntamiento.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: procesos para incorporar la perspectiva de género.

Indicadores: % de aumento de igualdad entre ambos sexos, nº de procesos en los que se ha incluido la perspectiva de género.

2.10 Mejorar el acceso a la formación que ayude a integrar la perspectiva de género.

Responsable: Equipo promotor y personal para impartir la formación.

Recursos: cursos y talleres online gratuitos, divulgación por redes de dichos cursos.

Indicadores: nº de cursos y talleres online ofertados y realizados.



- 2.11 Favorecer la coordinación y el asesoramiento con organizaciones de este ámbito.

Responsable: Equipo promotor y organizaciones.

Recursos: espacio para reuniones, teléfonos y correo electrónico.

Indicadores: nº de centros para las reuniones, nº de reuniones realizadas, nº de organizaciones con las que estamos en contacto, nº de solicitudes de asesoramiento, % de contacto a través de teléfonos/correo.

- 2.12 Elaborar informes de impacto de género en las actuaciones del municipio.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: recopilación de documentos de las diferentes actuaciones.

Indicadores: nº de informes realizados, nº de datos de los que se dispone para dichos informes.

OBJETIVO 7. DETERMINAR DE FORMA EXPLÍCITA EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES LAS PARTIDAS DEDICADAS AL DESARROLLO DE LA IGUALDAD, TANTO PARA LA CONCEJALÍA O DEPARTAMENTO ESPECÍFICO, COMO EN EL RESTO DE ÁREAS MUNICIPALES.

MEDIDAS:

- 2.13 Especificar la asignación del presupuesto destinado a las actuaciones de la igualdad y perspectiva de género del ayuntamiento.

Responsable: Equipo promotor y personal encargo de los presupuestos.

Recursos: informes para indicar la cantidad de presupuesto.

Indicadores: cantidad de presupuesto destinado a la igualdad, nº de informes.

OBJETIVO 8. REFORZAR LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS A LOS OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD.

MEDIDAS:

- 2.14 Reservar parte del presupuesto para el desarrollo de la de igualdad en las actuaciones del ayuntamiento.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: presupuestos.

Indicadores: nº de actuaciones desarrolladas con dicho presupuesto, % de presupuesto reservado.



2.15 Ampliar la búsqueda de subvenciones y otros recursos a nivel europeo/internacional en materia de igualdad para poner en marcha.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: ordenadores y páginas web oficiales para buscar.

Indicadores: nº de subvenciones y recursos encontrados.

OBJETIVO 9. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL AYUNTAMIENTO.

MEDIDAS:

2.16 Elaborar y aplicar un Plan de Igualdad donde se integre a todo el personal del ayuntamiento.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: documentación sobre datos informativos, personal para realizar el Plan.

Indicadores: Plan realizado.

2.17 Detectar situaciones de discriminación e incorporar medidas para actuar sobre ello.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: seguimientos por parte de equipo.

Indicadores: nº de situaciones detectadas, nº de medidas implantadas.

OBJETIVO 10. POTENCIAR EL IMPACTO POSITIVO DE TODOS LOS RECURSOS MUNICIPALES EN LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN EL MUNICIPIO.

MEDIDAS:

2.18 Incluir medidas que apliquen la igualdad en las actuaciones del municipio.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: medidas.

Indicadores: nº de medidas aplicadas.



Calendario de ejecución:

| EJE 2. ADECUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO A LOS OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|--|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| | | T1 | T2 | T3 | 4T | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 |
| 2.1 | Coordinación y comunicación entre el personal del ayuntamiento para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2 | Creación del consejo local con un grupo de mujeres emprendedoras. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3 | Reforzar la concejalía y los departamentos transversales dedicados a impulsar la igualdad de oportunidades | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4 | Creación del equipo promotor encargado de coordinar el plan de igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.5 | Ampliación de la formación en igualdad en todas las áreas del ayuntamiento. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.6 | Establecimiento de cursos de formación complementaria sobre igualdad para el personal del ayuntamiento. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.7 | Incentivar el aumento formación en materia de igualdad para el personal político | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.8 | Ampliar la formación específica en materia de igualdad y perspectiva de género en todas sus actuaciones. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.9 | Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todas las intervenciones del Ayuntamiento | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.10 | Mejorar el acceso a la formación que ayude a integrar la perspectiva de género | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.11 | Favorecer la coordinación y el asesoramiento con organizaciones de este ámbito | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.12 | Elaborar informes de impacto de género en las actuaciones del municipio | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.13 | Especificar la asignación del presupuesto destinado a las actuaciones de la igualdad y perspectiva de género del ayuntamiento | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.14 | Reservar parte del presupuesto para el desarrollo de la de igualdad en las actuaciones del ayuntamiento. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.15 | Ampliar la búsqueda de subvenciones y otros recursos a nivel europeo/internacional en materia de igualdad para poner en marcha | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.16 | Elaborar y aplicar un plan de igualdad donde se integre a todo el personal del ayuntamiento | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.17 | Detectar situaciones de discriminación e incorporar medidas para actuar sobre ello | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.18 | Incluir medidas que apliquen la igualdad en las actuaciones del municipio | | | | | | | | | | | | | | | | |



❖ EJE 3. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES

OBJETIVO 1. PROMOVER EL EMPODERAMIENTO DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES DEL MUNICIPIO

MEDIDAS:

3.1 Ofrecer a las asociaciones las herramientas necesarias para su desarrollo.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: herramientas ges gestión y participación

Indicadores: nº de herramientas ofrecidas.

3.2 Coordinación y colaboración entre el Ayuntamiento y las Asociaciones.

Responsable: Equipo promotor y asociaciones.

Recursos: medios de contacto (teléfonos, correos electrónicos, etc.), promoción de actividades a desarrollar

Indicadores: % de contacto y colaboración entre ambos.

3.3 Promover la formación complementaria entre el conjunto de personas participantes de las asociaciones.

Responsable: Equipo promotor y el personal encargado de la formación.

Recursos: personal encargado de impartir cursos complementarios.

Indicadores: nº de cursos realizados.

OBJETIVO 2. FACILITAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA POLÍTICA MUNICIPAL.

MEDIDAS:

3.4 Promover la comunicación y participación de las mujeres en la política municipal

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: incentivar a través de jornadas y/o protocolos de comunicación.

Indicadores: nº de mujeres que participan, nº de protocolos o jornadas implantadas.

3.5 Disponer de vías de comunicación directa con las organizaciones que promuevan la igualdad.



Responsable: Equipo promotor y organizaciones.

Recursos: vías de comunicación.

Indicadores: nº de vías de comunicación, % de contacto directo entre ambos.

OBJETIVO 3. PROMOVER EL ASOCIACIONISMO DE LAS MUJERES JÓVENES Y DE LAS MUJERES PERTENECIENTES A COLECTIVOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD.

MEDIDAS:

3.6 Crear campañas para fomentar y apoyar el asociacionismo de mujeres.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: campañas.

Indicadores: nº de campañas creadas.

Calendario de ejecución:

| EJE 3. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|---|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| | | T1 | T2 | T3 | 4T | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 |
| 3.1 | Ofrecer a las asociaciones las herramientas necesarias para su desarrollo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2 | Coordinación y colaboración entre el ayuntamiento y las asociaciones | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3 | Promover la formación complementaria entre el conjunto de personas participantes de las asociaciones. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.4 | Promover la comunicación y participación de las mujeres en la política municipal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.5 | Disponer de vías de comunicación directa con las organizaciones que promuevan la igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.6 | Crear campañas para fomentar y apoyar el asociacionismo de mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | |



❖ EJE 4. CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD

OBJETIVO 1. CONTAR CON INFORMACIÓN PERMANENTEMENTE ACTUALIZADA SOBRE EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DEL MUNICIPIO, CON IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO QUE SE DAN EN EL MUNICIPIO

MEDIDAS:

4.1 Elaborar estudios para conocer la situación económica y social del municipio que refleje las desigualdades de género.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: documentación sobre la situación económica y social.

Indicadores: nº de estudios realizados, % de desigualdad de género respecto en lo social y en lo económico.

4.2 Acceso a las herramientas necesarias para la consulta de información.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: información disponible, herramientas de acceso.

Indicadores: nº de herramientas disponible para el acceso, % de información disponible.

4.3 Seguimiento y evaluación continua que identifiquen la aparición de desigualdades de género.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: personal que realice el seguimiento y la evaluación.

Indicadores: nº de seguimientos y evaluaciones realizadas, % de nuevas desigualdades.



Calendario de ejecución:

| EJE 4. CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|------------------------------------|--|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| | | T1 | T2 | T3 | T4 |
| 4.1 | Elaborar estudios para conocer la situación económica y social del municipio que refleje las desigualdades de género | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2 | Acceso a las herramientas necesarias para la consulta de información | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.3 | Seguimiento y evaluación continua que identifiquen la aparición de desigualdades de género | | | | | | | | | | | | | | | | |

❖ EJE 5. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1. MANTENER VISIBLE EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD COMO REFERENTE PARA LA CIUDADANÍA Y OTROS AGENTES DEL MUNICIPIO.

MEDIDAS:

5.1 Comunicación continua con los diversos agentes del municipio.

Responsable: Equipo promotor y agentes del municipio.

Recursos: herramientas de comunicación.

Indicadores: nº de agentes con lo que estamos en contacto.

5.2 Desarrollo de campañas en materia de igualdad y violencia de género.

Responsable: Equipo promotor.

Recursos: materiales necesarios para la realización de campañas.

Indicadores: nº de campañas desarrolladas.



OBJETIVO 2. GARANTIZAR UNA COMUNICACIÓN MUNICIPAL INCLUYENTE Y LIBRE DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

MEDIDAS:

5.3 Revisión y corrección de los usos sexistas del lenguaje, estereotipos de género o discriminación que puedan existir en la documentación del municipio y en la comunicación con su ciudadanía.

Responsable: *Equipo promotor y todo el personal que trate con la documentación.*

Recursos: *divulgación entre el personal para la correcta corrección.*

Indicadores: *nº de revisiones realizadas, % de correcciones hechas.*

Calendario de ejecución:

| EJE 5. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|--|--|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| | | T1 | T2 | T3 | 4T | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 |
| 5.1 | Comunicación continua con los diversos agentes del municipio | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.2 | Desarrollo de campañas en materia de igualdad y violencia de género | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.3 | Revisión y corrección de los usos sexistas del lenguaje, estereotipos de género o discriminación que puedan existir en la documentación del municipio y en la comunicación con su ciudadanía | | | | | | | | | | | | | | | | |



7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Un Plan es una herramienta que tiene como finalidad realizar una estructura a través de objetivos y medidas que nos permitan conseguir cambios. Con este en concreto, se busca mejorar la perspectiva de género y lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Es necesario que se haga un seguimiento continuo y una evaluación del Plan, para así poder ver que se está aplicando todas las medidas que se propusieron, observar qué avances se están haciendo y de qué aspectos se sigue careciendo.

El seguimiento se realizará con una periodicidad anual, a través de un informe donde conste cómo va el proceso, qué se ha conseguido hasta ahora, que queda por conseguir y si hay que introducir alguna modificación. Después, lo obtenido será relevante para introducir en los informes de las evaluaciones y en todo el progreso. El agente responsable de hacerlo y supervisarlo será el equipo promotor.

El seguimiento tiene los siguientes objetivos:

- Verificar que se está trabajando en la ejecución del plan
- Conocer las dificultades y los aspectos que hay que cambiar
- Ver lo que se ha logrado y lo que falta
- Dejar constancia de que se está haciendo el seguimiento
- Introducir flexibilidad y correcciones en las actuaciones

El seguimiento es una parte importante del proceso, ya que nos permite seguir vinculados y que no olvidemos los objetivos propuestos; y al igual que la evaluación.

El objeto de la evaluación consiste en que los resultados guarden coherencia con los objetivos y medidas propuestos; para ello, se hará gráficas y estadísticas que nos faciliten ver la evolución tanto con el anterior plan como de este; y después los resultados obtenidos, junto con el análisis pertinente, se expondrán en un informe, que tendrán una periodicidad anual. Este informe nos permitirá verificar el nivel de ejecución de las actuaciones. Esto será llevado a cabo por el equipo promotor.



La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan
- Ver y analizar las medidas que se han puesto en marcha
- Identificar aspectos nuevos en los que hay que incidir
- Observar la continuidad de las actuaciones empleadas
- Realizar una conclusión de lo conseguido.

El proceso de evaluación comprende diferentes fases:

- Una inicial donde se hará un diagnóstico previo para conocer la situación desde la que se parte y en la que se quiere trabajar, además de servir de referencia para comparar resultados posteriores. También se evaluará el anterior plan, para poder conocer lo que se hizo, en qué se avanzó y lo queda pendiente y, por lo tanto, donde hay que incidir más.
- Una intermedia, que será a mitad del plan, es decir, a los dos años, donde se valorará el desarrollo de las medidas y objetivos que se han puesto en marcha durante ese periodo.
- Una final, donde una vez terminado el plazo de aplicación del plan, se valorará la efectividad que ha tenido este y se hará una conclusión del mismo, además exponer cuales han sido los resultados obtenidos y cuáles serán los próximos objetivos a conseguir.

Una vez terminado todo el seguimiento y todas las evaluaciones, el equipo promotor revisará y analizará todo el proceso, velará porque se siga manteniendo todo aquello que se ha conseguido, dejará a disposición de todo el personal el plan junto con lo realizado, y por último hará una conclusión general de todo el proceso llevado a cabo durante esos cuatro años.

8. VIGENCIA

La vigencia de aplicación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Dos Torres será de 4 años, debiendo efectuar un seguimiento y evaluación del mismo durante su transcurso.



9. BIBLIOGRAFÍA

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825>

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-10148>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-9467>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825>

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-1739-consolidado.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-2492>

https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/informe/anual?CodOper=b3_151&idNode=23204

<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/PEPlanes.htm>



10. ANEXOS

ANEXO I. TABLAS

Tabla 2.

| POBLACIÓN DEL MUNICIPIO DE DOS TORRES | |
|---------------------------------------|--------------|
| Mujeres | 1.209 |
| Hombres | 1.202 |
| TOTAL | 2.411 |

Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Tabla 3.

| POBLACIÓN POR EDAD SIMPLE Y SEXO | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| EDAD | MUJERES | HOMBRES | AMBOS SEXOS |
| De 0 a 14 años | 170 | 159 | 329 |
| De 15 a 29 años | 207 | 226 | 433 |
| De 30 a 44 años | 193 | 226 | 419 |
| De 45 y 64 años | 359 | 364 | 723 |
| De 65 y más años | 280 | 227 | 507 |
| TOTAL | 1209 | 1202 | 2411 |

Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Tabla 4.

| POBLACIÓN OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SEXO EN DOS TORRES (2001) | | |
|---|---------|---------|
| ACTIVIDAD | MUJERES | HOMBRES |
| Agricultura y ganadería | 15 | 178 |
| Industria manufacturera | 47 | 104 |
| Construcción | 2 | 91 |
| Comercio | 28 | 46 |
| Hostelería | 22 | 23 |
| Transporte | 4 | 36 |
| Actividades sanitarias | 24 | 7 |
| Actividades del hogar | 7 | 1 |

Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)



Tabla 5.

PARO REGISTRADO POR EDAD Y SEXO EN DOS TORRES

| EDAD | MUJERES | HOMBRES | AMBOS SEXOS |
|--------------|------------|-----------|-------------|
| De 16 a 29 | 32 | 13 | 44 |
| De 30 a 44 | 40 | 14 | 53 |
| De 45 a 64 | 82 | 40 | 122 |
| TOTAL | 153 | 67 | 220 |

Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Tabla 6.

PARO REGISTRADO POR NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS Y SEXO

| NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS | MUJERES | HOMBRES | AMBOS SEXOS |
|------------------------------|------------|-----------|-------------|
| Analfabetos y sin estudios | 8 | 7 | 15 |
| Primarios | 3 | 1 | 5 |
| Estudios secundarios | 115 | 52 | 168 |
| Estudios postsecundarios | 27 | 6 | 33 |
| TOTAL | 153 | 66 | 220 |

Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Tabla 7.

CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

| TIPOS | MUJERES | HOMBRES | AMBOS SEXOS |
|-----------------------|------------|------------|-------------|
| Contratos indefinidos | 13 | 26 | 39 |
| Contratos temporales | 421 | 442 | 863 |
| TOTAL | 434 | 468 | 902 |

Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Tabla 8.


CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO

| TIPOS | MUJERES | HOMBRES | AMBOS SEXOS |
|------------------------------------|---------|---------|-------------|
| Contrato indefinido | 13 | 26 | 39 |
| Indefinido jornada completa | 4 | 21 | 25 |
| Indefinidos jornada parcial | 9 | 5 | 14 |
| Contratos temporales | 421 | 442 | 863 |
| Temporales jornada completa | 191 | 339 | 530 |
| Temporales jornada parcial | 230 | 103 | 333 |
| TOTAL | 434 | 468 | 902 |

Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)

Tabla 9.

CONTRATOS REGISTRADOS POR EDAD Y SEXO

| EDAD | MUJERES | HOMBRES | AMBOS SEXOS |
|-------------------------|---------|---------|-------------|
| De 16 a 29 años | 78 | 158 | 236 |
| De 30 a 44 años | 93 | 129 | 222 |
| De 45 y más años | 236 | 181 | 444 |
| TOTAL | 434 | 468 | 902 |

Fuente: Instituto de estadística y cartografía de Andalucía (SIMA)