

I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
ALCOLEA



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN (pág. 3)
2. ENTORNO MUNICIPAL(pág.5)
3. PROCESO DE ELABORACIÓN (pág.7)
 - Compromiso y creación de la Comisión de Igualdad municipal (pág. 8)
 - Recogida de datos: estadísticas oficiales, fuentes secundarias y cuestionario (pág.9)
 - Diagnóstico: resultados (pág.14)
 - Ejes de intervención y medidas:
 1. Eje Institucional
 2. Eje de participación
 3. Eje de prevención y tratamiento de la violencia de género.
4. SEGUIMIENTO
5. NORMATIVA

*La igualdad es el alma de la libertad, de hecho, no hay libertad sin ella.
(Francis Wright)*

1. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La iniciativa política como motor de cambio es, indudablemente, un factor decisivo para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, lo que sigue siendo una prioridad en la política de este Ayuntamiento. Prioridad que emana del propio concepto de democracia y ciudadanía que descansan sobre la idea de universalidad como principio que establece que todas las personas tienen igual valor e iguales derechos, y se convierte en el ideal regulativo que ha de alentar las transformaciones políticas que conduzcan a un modelo social basado en la igualdad.

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la Provincia de Almería, aprobado en 1998, se han dado pasos muy significativos en consonancia con los grandes avances en las políticas de igualdad que se vienen desarrollando desde todos los ámbitos (europeo, estatal, autonómico y local). A pesar de los progresos alcanzados persiste una desigualdad entre hombres y mujeres, pues nuestra sociedad está todavía impregnada de estereotipos y roles de género. Por eso es necesario seguir apoyando las medidas orientadas a garantizar esa igualdad.

Los Planes de Igualdad son el instrumento para el cambio hacia modelos más igualitarios y ese es el espíritu que subyace en el presente plan. No obstante, en el contexto actual se presentan dificultades para avanzar en la igualdad en muchas esferas de la vida, nos situamos en un escenario histórico marcado por el riesgo de involución en los avances alcanzados por las mujeres, sobre todo en determinados grupos especialmente vulnerables.

Dentro de los parámetros de austeridad que actualmente han de inspirar la actuación de todas las Administraciones, el presente Plan establece las necesidades prioritarias de las mujeres para definir los ámbitos de intervención, las medidas adecuadas y la optimización de los recursos para lograr mayores niveles de igualdad en la sociedad almeriense.

Este Plan ha sido concebido de acuerdo al principio de transversalidad, dado que es un documento en el que se compromete el Ayuntamiento a todos los niveles, técnicos y políticos, e incorpora la perspectiva de género en el desarrollo del conjunto de todas las actividades que se planifiquen en esta entidad local, incorporando además acciones positivas para compensar las desigualdades de partida.



“I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE LCOLEA.”



“COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”

Desde los Ayuntamientos somos conscientes de que el reto al que nos enfrentamos, en materia de Igualdad de Oportunidades, es el de establecer los canales necesarios que permitan identificar y actuar contra las formas en que se materializa la desigualdad, dotar de recursos y favorecer el desarrollo de medidas positivas orientadas a consolidar las políticas de igualdad a nivel local.

Por ello, el AYUNTAMIENTO DE Alcolea, en representación de su MUNICIPIO, en el día de que se presenta a los Agentes Sociales del Municipio, el I PLAN DE IGUALDAD, se COMPROMETE a:

1.- Impulsar y participar de manera activa, en la elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio, favoreciendo e fomentando la participación de los Agentes Sociales del Municipio, en su elaboración e implantación.

2.- Al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3.- Establecer la Igualdad de Oportunidades como principio estratégico de nuestra Política Municipal, desarrollando ampliamente la transversalización de las políticas de Género en el ámbito municipal.

4.- Apoyar e impulsar la participación social, política, económica, etc. de las mujeres, con el objetivo de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y hombres de forma igualitaria.

5.- Crear y fortalecer espacios de comunicación de mujeres y hombres, con el objetivo de favorecer la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.

Alcolea, 3 de agosto del 2015

ALCALDIA

2. ENTORNO MUNICIPAL

ENTORNO MUNICIPAL

Alcolea El nombre de alcolea procede del árabe y significa pequeño castillo o castillejo es una población alpujarreña organizada típicamente en torno a un río de montaña mediterránea. El curso fluvial que sirve a este municipio es el río Alcolea, el cual no es otro que el río Paterna. El municipio de Alcolea se localiza en la singular inflexión que forman las sierras Nevada y Gádor.se encuentra a 67 km2 y a 65 Km de la capital a 739 m. de altitud. Cuenta con 861 habitantes.

Alcolea, al igual que el resto de poblaciones de este río "multinombres" que lo atraviesa, es eminentemente agrícola, si bien en la actualidad se está abriendo al turismo, Los cultivos son de regadío, siendo la arboricultura la más extendida con el olivo, Otra característica singular de los olivos centenarios de Alcolea es su singular altura, Alcolea cuenta con dos pequeñas barriadas con encanto especial y arquitectura alpujarreña como son Lucainena y Darrícal.



Los principales documentos que podemos visitar en este municipio uno de ellos hace referencia a la Iglesia De San Sebastián, Ermita De San Sebastián y San Ildefonso, Iglesia Del Santo Ángel Custodio que se encuentra en el Darrícal dicho templo de Darrícal es uno de los edificios religiosos más singulares y desconocidos de Las Alpujarras finalmente en Lucainena podemos observar la Iglesia Del Santo Cristo Del Consuelo.

4. PROCESO DE ELABORACIÓN

PROCESO DE ELABORACIÓN

Presentamos a continuación, un esquema con las fases que siguió este Plan de Igualdad:



Compromiso y creación de la Comisión de Igualdad Municipal

El día 3 de agosto de 2015 el alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Alcolea, Don Antonio Ocaña Baños y por ende su municipio declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, del mismo modo se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para la Igualdad Municipal que tendrá por objeto la coordinación, supervisión y seguimiento de las medias acordadas en el Plan de Igualdad Municipal con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre los hombres y mujeres del municipio y promover su efectividad.

Esta Comisión está formada por representantes del Ayuntamiento de Alcolea, así como una representación de determinados agentes sociales que desearon participar en el proceso e implantación del Plan de Igualdad.

Por el Ayuntamiento de Alcolea →

- Isabel Baños Rivera.
- María Dolores Zurita Ocaña.

Por las/os Agentes sociales →

ASOCIACIÓN DE MUJERES: Manuela Gordillo Martos.

AMPA: Alicia Carreño Utrilla

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS: Joaquín González Ruiz.

ASOCIACIÓN DE LA TERCERA EDAD: Carmen García Hernández.

Otros: - Mari Carmen Ocaña Arance.

- Ana María González Baños.

Agente de Igualdad → Isabel Baños Rivera.

Recogida de datos

Estadísticas oficiales, fuentes secundarias y cuestionario

La principal herramienta utilizada (Cuestionario de mujeres y hombres) para extraer la información sobre la población del municipio de Alcolea, tiene su origen en el instrumento creado dentro del “I Observatorio Virtual de Género en el Ámbito Rural”, a través del cual se dilucidaron todas las claves que han ayudado a conocer la realidad de hombres y mujeres en el medio rural. Además del Cuestionario **de mujeres y hombres**, nos serviremos de una serie de *fichas semiestructuradas y auto administradas (fuentes secundarias con datos cuantitativos)* y el propio análisis y revisión de todas las **estadísticas oficiales** disponibles sobre los datos locales de nuestro municipio de los que a continuación mostramos los más significativos:

- Según fuentes estadísticas (**Argos Andalucía junio 2015**) el municipio de Alcolea, cuenta con 861 habitantes de los cuales hombres son el 54% y mujeres el 46% .La media de edad de hombres se encuentra en la franja entre los 55 y 59 años de edad y la de las mujeres de 50 y 54 años de edad.
- **La tasa de población inmigrante** es del 1,28%, siendo en su mayoría de origen Europeo un 67% de las mujeres.y en hombres de América Del Sur un 40%.
- En cuanto a **los estudios** que tienen los habitantes de este municipio obtenemos que la media de la población tienen “Estudios primarios incompletos”,34% haciendo referencia a un 33% de las mujeres y un 34% de los hombres.
- En lo que se refiere al mercado de trabajo en el municipio, en este último mes de Junio de 2015, la **“Poblacion Activa”** total es de 577 personas, es decir, un 67% del total de la población. Este porcentaje tiene una edad comprendida entre los 16 - 65 años, por tanto una edad apta para trabajar. De este porcentaje, un 54% son hombres y un 46% son mujeres.
- Tenemos que la **“Demanda de Empleo”** del municipio es de un total de 214 personas es decir, un 37% de la población activa. De esta Demanda de Empleo, encontramos que personas paradas son el 17% de los cuales hombres son el 61% y mujeres el 39% con una diferencia en las mujeres respecto a los hombres de un 22% más. El resto de los/as

demandantes de empleo son ocupados o con relación laboral, es decir con una demanda de empleo de “mejora de empleo”.

De esta Demanda de Empleo por **sectores de actividad económica** debemos resaltar que los hombres demandan mayoritariamente en el sector servicios al igual que las mujeres.

- El número de personas que están en **Régimen de la Seguridad Social** en el municipio es de 238 personas de los cuales hombres son el 50% y mujeres el 50% **.(Instituto de Estadística de Andalucía).**
- Así, las **personas en situación de paro** son el 17% de la población (entre los 16- 65 años); Un 39% son mujeres y un 61% son hombres, habiendo un 39% más de paro femenino que masculino. En el total de la población parada del municipio, podemos observar que la tasa general de paro más alta se encuentra en la franja de edad de 60 años (23% del total). La tasa de paro más alta (22%) de las mujeres se reparte en la franja de edad de 30-34 años y de 55-59 y la de los hombres (29%) en la franja de 60 años o mas.
- En cuanto a las **contrataciones efectuadas** en este municipio en el mes de junio de 2015. Obtenemos que se han realizado 18 nuevos contratos a los cuales se han realizado a hombres el 33% y a mujeres el 67% . Con una diferencia entre uno y otro del 34% mas en las contrataciones totales en hombres que en mujeres.La totalidad de los contratos que se han realizado han sido temporales, el 67% a mujeres y el 33% a hombres. De estos contratos, el 78% han sido contratos a tiempo completo y el 22% restante contratos a tiempo parcial.
- En cuanto al sector de contratación decir que ambos sexos demandan mayoritariamente en el sector servicios distribuyéndose en un 52% los mujeres y un 48% hombres.

La realidad socioeconómica de nuestro pueblo tiene como principal punto de partida la situación de desequilibrio que mujeres y hombres viven en su día a día. Esto hace necesario implementar políticas de igualdad de oportunidades que equilibren las desigualdades profundas, a través del establecimiento progresivo de medidas de acción positiva que generen una sociedad que erradique de forma clara y decisiva las discriminaciones que afectan a las mujeres tanto directa como indirectamente, en los aspectos social- familiar (actitudes, estereotipos machistas hacia las mujeres), y en el mercado laboral.

Con el objetivo principal de llevar a cabo actividades sistemáticas de investigación, reunión de datos, análisis y su posterior difusión, este trabajo va enfocado a contribuir a la mejora de la calidad de vida de nuestro municipio, a través de medidas que impulsen un desarrollo integral, sostenido, innovador y participativo. De esta manera, vamos a estar en disposición de poner sobre la mesa, no solo, el resultado de líneas de actuación a llevar a cabo, sino también una batería de variables con información con perspectiva de género que pueda ser pilar fundamental sobre el que trabajar en Alcolea en los próximos años.

Las herramientas de recogida de datos que se utilizan, tienen entre sus funciones:

- Proporcionar información objetiva y directa sobre la realidad de mujeres y hombres.
- Facilitar a los agentes implicados la toma de decisiones que afectan a la población, implantando la perspectiva de género en las actuaciones que se pongan en marcha.
- Proveer al municipio de argumentos válidos y reales que favorezcan la sensibilización de la sociedad sobre la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres y sus consecuencias en el desarrollo rural.
- Visibilizar la desigualdad entre hombres y mujeres en los distintos espacios de participación ciudadana para fomentar una presencia más equilibrada entre unos y otras.

PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES - ALCOLEA

El estudio sociodemográfico con perspectiva de género en nuestra población se organiza eligiendo distintas áreas de observación para cada ámbito en los que se relacionan las mujeres y los hombres (productivo, familiar y social). Estas áreas de observación se dividen, a su vez, en subáreas, más específicas y precisas, y que facilitan la organización de la información y su posterior interpretación.

El siguiente cuadro muestra de forma resumida cuáles son las áreas y subáreas que se consideran prioritarias de estudio.

Ámbitos	Áreas de Observación	Subáreas de Observación
Productivo	Empleo formal	Situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
	Empleo informal	Situación de hombres y mujeres en la economía sumergida.
	Desempleo	Características del desempleo de hombres y mujeres.
Familiar	Unidad de convivencia	Organización de la unidad de convivencia.
		Usos del espacio y del tiempo de hombres y mujeres.
Social	Uso de los servicios a la comunidad	Participación de hombres y mujeres en los servicios para la comunidad y sus actividades.
	Participación y ciudadanía	Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de participación y toma de decisión política.
		Presencia de mujeres y hombres en el movimiento de participación social

PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES - ALCOLEA

Por cada subárea se definen una serie de indicadores que nos permitirán mostrar los avances en la igualdad en cada una de ellas. Estos indicadores apuntan hacia datos que dejan ver el estado y la evolución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en distintos campos como el empleo, el ocio, la cultura, etc.

Cada indicador señala una información que puede ser proporcionada por una o varias fuentes. Las fuentes de información para dar contenido a los indicadores se han escogido basándonos en dos criterios básicos: información aportada únicamente sobre nuestro municipio y fuentes locales cuyos datos estén desagregados por sexo.

Las fuentes seleccionadas son de dos tipos: fuentes primarias (a elaborar a partir de los datos obtenidos de informantes clave en nuestro territorio) y secundarias (ya elaboradas: como censos, registros y otras estadísticas oficiales).

El acceso a las fuentes de información primarias requiere de herramientas que posibiliten y sistematicen la recogida de los datos necesarios. El siguiente cuadro muestra dichas herramientas y los/as informantes clave a las que nos hemos dirigido (agentes implicados/as):

Agentes implicados/as	Tipo de herramienta
Las mujeres y hombres del municipio	Cuestionario estructurado (Cuestionario entre mujeres y hombres). Ficha semiestructurada y autoadministrada (datos cuantitativos).
Personas que trabajan con responsabilidad técnica o política en la entidad local.	
Las organizaciones sociales locales: asociaciones y colectivos, especialmente de mujeres, pero también vecinales, de jóvenes, culturales, etc.	
Los centros educativos, los centros sociales o de salud.	
Las oficinas de empleo o servicios regionales de empleo.	
Las organizaciones empresariales o gremiales.	
El personal técnico de organizaciones que estén trabajando sobre aspectos de desarrollo local en el territorio.	

En definitiva, se han diseñado una serie de instrumentos que nos permitan sistematizar la información que nos revela la realidad de mujeres y hombres en sus distintos espacios de relación.

Diagnóstico y resultados

ÁREA PRODUCTIVA

SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las mujeres han ido incorporándose al mercado de trabajo durante estas últimas décadas en España y por ende en nuestro municipio, superando para ello muchos obstáculos y barreras sociales, sobre todo en ciclos de la vida especialmente difícil para ellas, como en las franjas de edad de la maternidad. Además también hay sectores que se distinguen por un perfil laboral muy masculinizado o niveles de alta responsabilidad como cargos directivos que exigen unos requisitos muchas veces incompatibles con la vida familiar.

La población activa de este municipio, alcanza un porcentaje del 67% del total de la población, correspondiendo un 54% a hombres y un 46% a mujeres.

A pesar de la importante incorporación al mundo laboral de los últimos años, **la tasa de actividad** de las mujeres en el municipio se sitúa por debajo de la de los hombres.

Las contrataciones efectuadas a fecha de junio de 2015 que se han realizado han sido de 18 nuevos contratos, los cuales se han realizado a mujeres en un 67% y a hombres en un 33%, esto es un 34% más en las contrataciones en mujeres que en hombres. De estos contratos, el 78% han sido contratos a tiempo completo y el 22% restante, contratos a tiempo parcial.

El 67% de las contrataciones realizadas han sido en el sector Servicios, representando un 44% los contratos a mujeres y un 22% el de hombres.

Dentro de los datos que nos hemos encontrado en nuestra muestra destacamos, que en la situación de las personas que trabajan:



La muestra encuestada que está **trabajando con contrato de trabajo** suma un 61% de la muestra encuestada, siendo un 44% mujeres y 56% hombres.

El 1% de la muestra se encuentra **trabajando pero sin contrato de trabajo**, un 100% son hombres no observándose mujeres sin contrato de trabajo

Un 8% de encuestados/as son **funcionarios/as**, el 38% son mujeres y el 63% son hombres.

En cuanto a los **empresarios/as que emplean** encontramos un 16% siendo el 13% mujeres y el 88% hombres. En cambio en el caso de **empresarios/as que no emplean** podemos ver que del 13% el 69% son mujeres y el 31% corresponden a hombres. Por lo tanto son más los hombres que emplean que ellas.

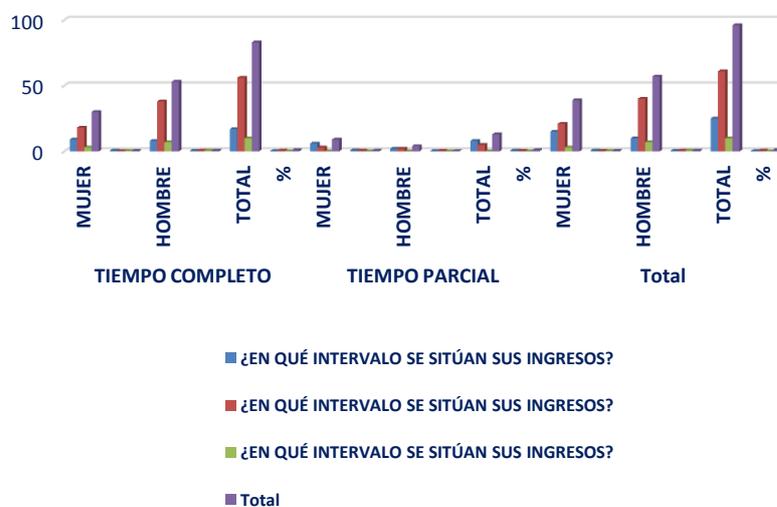
En el municipio de Alcolea se observa una clara diferencia en cuanto a sus ciudadanos que se encuentran trabajando con contrato de trabajo, ya que vemos un 61% siendo el porcentaje más alto frente a las demás situaciones expuestas.

De la muestra encuestada, los que cobran menos de **648,60€** y que tienen un contrato a tiempo completo, un 53% son mujeres y el 47% restante son hombres. Los/as que tienen un contrato a tiempo parcial son un 75% mujeres y un 25% hombres.

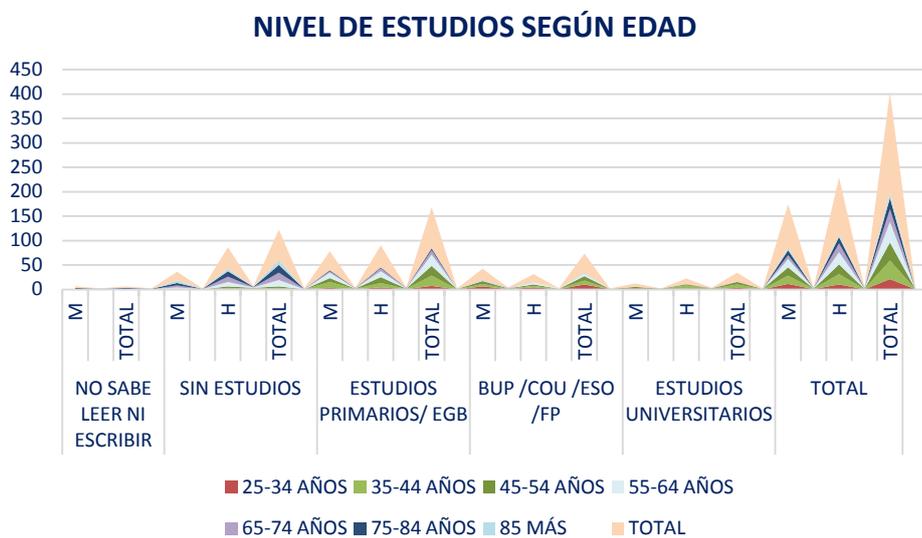
Las personas que cobran entre **648,60 y 1.297,20€** contratados/as a tiempo completo son el 32% mujeres y el 68% hombres. Contratados a tiempo parcial son el 60% mujeres y el 40% hombres.

Todos/as los encuestados/as que cobran entre **1.297,20 y 2.594,4€** tienen un contrato a tiempo completo, siendo un 30% mujeres y un 70% hombres.

SEXO- TIEMPO DE CONTRATO- INGRESOS



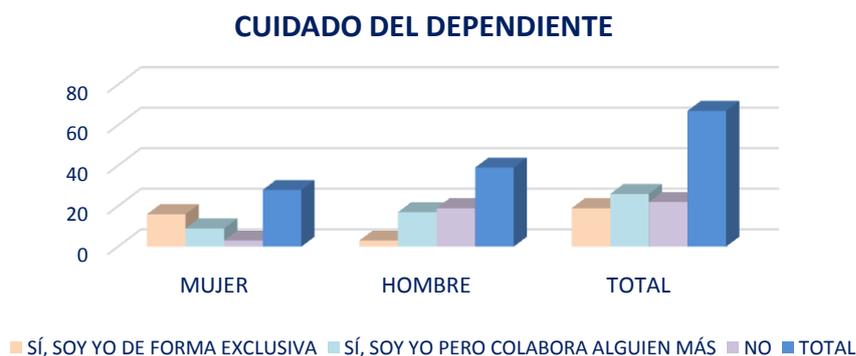
NIVEL DE ESTUDIOS MUESTRA ENCUESTADA



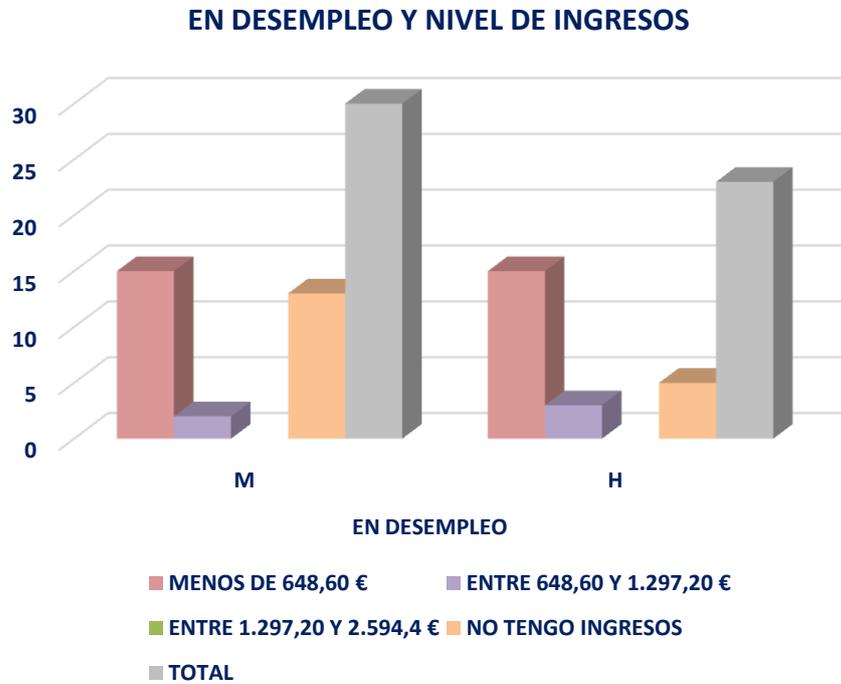
Según los datos extraídos del proceso de encuestamiento, los hombres del municipio tienen un nivel de estudios más alto, en cualquiera de las franjas de edad que hemos analizado, que las mujeres. Y esto sigue ocurriendo en edades más altas, ya que tradicionalmente eran los hombres los que marchaban a estudiar (si podían) y las mujeres se dedicaban a otros menesteres. Con el paso de los años esto ha ido cambiando, la mujer se ha ido incorporando poco a poco a la vida académica y laboral.

HOMBRES Y MUJERES QUE TRABAJAN, AL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

A la hora de estudiar de la muestra el número de mujeres u hombres trabajadoras/es y que a la vez se encarguen de las tareas principales de cuidado a personas dependientes, nos encontramos con una situación en la que los hombres se encargan de forma exclusiva del cuidado del dependiente en un 40% de los casos y en un 60% las mujeres. Sin embargo, cuando hablamos de desempleados/as la distribución es más homogénea entre hombres y mujeres. Al contrario, sí que encontramos esta diferencia en las personas que son pensionistas y/ viudos/as, caso en el que las mujeres son las principales cuidadoras de estas personas.



CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPLEO DE HOMBRES Y MUJERES



Analizando el nivel de ingresos de la muestra encuestada que está en desempleo observamos que no hay diferencia entre los hombres y mujeres que cobran menos de 648,60€ (50% hombres y 50% mujeres). Si nos fijamos en el rango de 648,60€ a 1.297,20€ ya apreciamos un incremento de la tasa de hombres con respecto a las mujeres (40% mujeres y 60% hombres). Respecto a los/as desempleados/as sin ingresos decir que siguen siendo las mujeres las que copan los primeros puestos, probablemente porque no les corresponda subsidio de desempleo ya sea por falta de cotización a la Seguridad Social o por la extinción del mismo.

A la vista de estos datos y a la pregunta de si buscan empleo de forma activa tanto los hombres como mujeres encuestados/as buscan empleo de forma activa sólo en la mitad de los casos.

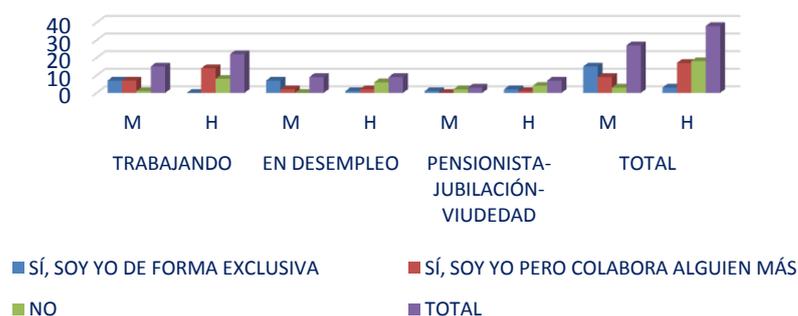
ÁREA FAMILIAR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

En este ámbito del estudio, se han incluido todos aquellos indicadores que supusieran responsabilidad en el cuidado, organización y planificación del trabajo doméstico; el tiempo que mujeres y hombres le dedican a las tareas... Todo ello combinado con la situación laboral, empleo y desempleo de mujeres y hombres.

MUJERES Y RESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES

CUIDADO DEPENDIENTES-SITUACIÓN LABORAL

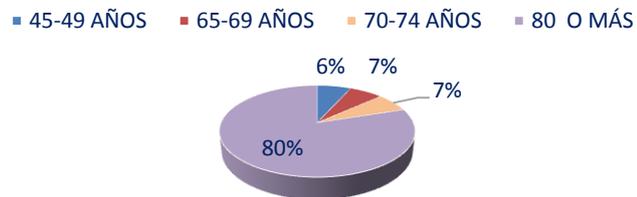


Los datos recogidos revelan las siguientes conclusiones:

- De los encuestados/as que *se hacen cargo exclusivamente* de las personas dependientes:
 - ✓ El 100% de las personas encuestadas que están trabajando son todas mujeres.
 - ✓ Si están en desempleo, los cuidan un 88% mujeres y 13% hombres.
 - ✓ En situación de jubilados/as se encargan un 33% mujeres y un 67% hombres.
- De las personas que asumen esta responsabilidad pero lo hacen *conjuntamente con alguien* más de la unidad familiar vemos que:
 - ✓ Los que están trabajando se encargan en colaboración un 33% mujeres y un 67% hombres.
 - ✓ Si están desempleados/as se reparten al 50% las funciones de cuidado.
 - ✓ El 100% es jubilado/a o viudo/a y son todos hombres.

- De las que afirman NO asumir esta responsabilidad, sabemos que:
 - ✓ Los trabajadores que no se encargan del cuidado son 11% mujeres y 89% hombres.
 - ✓ Desempleados que no se encargan son todos hombres.
 - ✓ El otro 60% son pensionistas- jubilados/as y/o viudos/as (33% mujeres y 67% hombres).

USO SAD MUJERES



USO SAD HOMBRES



Los datos del consistorio nos muestran que la franja de edad de estas personas que hacen uso de los SAD se centra en 80 años o más.

En conclusión, encontramos que las mujeres asumen en exclusividad la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes de su hogar tanto si están trabajando como si están en desempleo o son jubiladas.

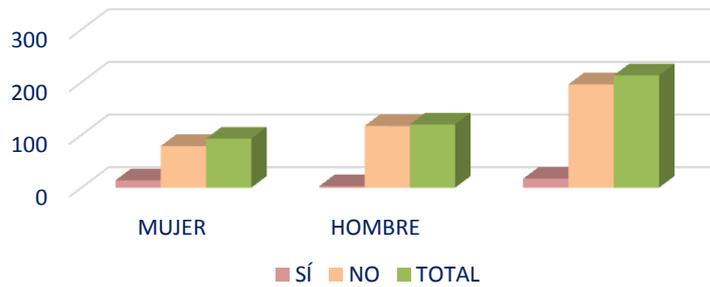
Cuando hablamos de cuando esta responsabilidad es compartida y en el caso de estar trabajando no hay diferencias entre hombres y mujeres, la desigualdad aparece cuando se está en situación de desempleo que es donde las mujeres siguen asumiendo el cuidado de las personas dependientes en mayor proporción que los hombres.

Por lo tanto, es en la situación de desempleo donde la mujer se ve doblemente desfavorecida, no solo por la propia inactividad laboral con todo lo que pueda acarrear, sino que también se encarga de la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes

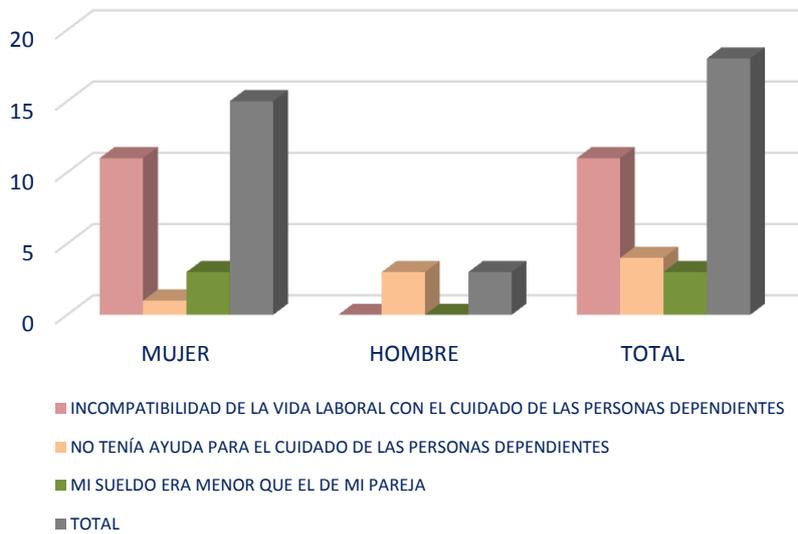
En el caso de NO asumir esta responsabilidad son las mujeres jubiladas o viudas las que tienen mayor tanto por ciento ya que son ellas las que reciben mayor Ayuda a Domicilio.

ABANDONO DE VIDA LABORAL POR EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

ABANDONO VIDA LABORAL PARA EL CUIDADO DE DEPENDIENTES



MOTIVO DEL ABANDONO LABORAL



Un 8% de la muestra reconoce haber abandonado la vida laboral por el cuidado de personas dependientes y el 92% no. De las personas encuestadas que Sí han abandonado en alguna ocasión su vida laboral por cuidar de un dependiente, el 82% son mujeres y el 18% hombres.

Así, existen varios motivos por los que no podían hacer compatible la vida laboral con la personal, estos son:

- Incompatibilidad de la vida laboral con el cuidado de personas dependientes (100% de las mujeres).
- No tener ayuda para el cuidado de persona dependientes (25% de las mujeres y 75% de los hombres).
- De los que el sueldo es menor que el de su pareja, el 100% son mujeres.

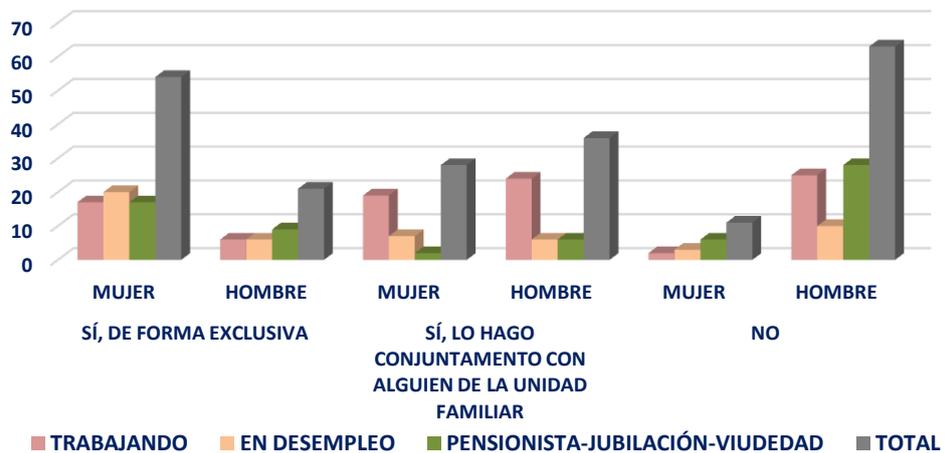
Tras estos datos, vemos como es la mujer, otra vez, la que tiene que sacrificar su vida laboral en favor del cuidado de las personas dependientes.

ASUNCIÓN DE TAREAS DOMÉSTICAS

ASUNCIÓN DE TAREAS DOMÉSTICAS



SITUACIÓN LABORAL Y LABORES DOMÉSTICAS



Cuando contemplamos varias categorías dentro el ítem “organización y planificación del trabajo familiar”, hay dos consideraciones: conjuntamente con otra persona o en exclusiva. Pues bien:

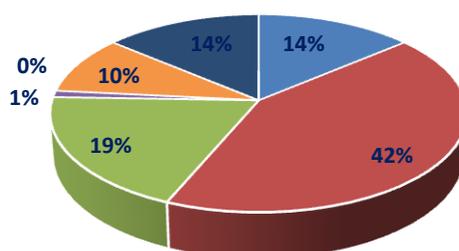
- ✓ La muestra encuestada que se encuentra **trabajando** y que se encarga de **forma exclusiva** de las labores domésticas están distribuidos en un 74% que son mujeres y un 26% hombres. Las personas trabajadoras que lo hacen **en colaboración** con alguien de la unidad familiar se reparten equitativamente entre hombres y mujeres (44% mujeres y 56% hombres). Los que **NO** se encargan de las labores domésticas y que sí están trabajando son mayormente los hombres, en un 93% de los casos.

- ✓ Si nos fijamos en las personas encuestadas que se encuentran en **desempleo** podemos apreciar que son también las mujeres las que se encargan de ***forma exclusiva*** de las labores domésticas (77% son mujeres y 23% son hombres). En desempleo pero que realizan las labores domésticas de ***manera conjunta*** se distribuyen en un 54% mujeres y 46% hombres. Los que dicen **NO** encargarse de las labores domésticas aún en situación de desempleo son también los hombres, con un 77% frente a un 23% de las mujeres.
- ✓ En el caso de los/as **pensionistas** decir que se encargan de ***forma exclusiva*** las mujeres (65% mujeres y 35% hombres). Son los hombres los que más se dedican a realizarlos de ***manera conjunta*** (25% mujeres y 75% hombres). Los pensionistas que **NO** se encargan de estas labores son mayoritariamente los hombres (18% mujeres y 82% hombres).

USOS DEL ESPACIO Y DEL TIEMPO

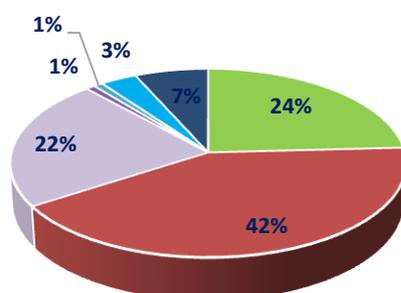
Al analizar los datos en referencia al ocio y tiempo libre, encontramos que **el sexo femenino** dedica la mayor parte de su tiempo a dos actividades que hacen referencia a participar en algún deporte con un 19%, y a estar en casa viendo la televisión con un 42%, seguido de participación en algún movimiento asociativo (14%), conectarse a internet y por último la asistencia a espectáculos. En cambio en el sexo **masculino** dedica su tiempo a estar en casa (42%), y a salir con amistades (24%), después a participar en algún deporte (22%), salir a espectáculos y por último a jugar con sus hijos.

MUJERES



- SALIR CON AMISTADES
- ESTAR EN CASA VIENDO LA TELEVISIÓN, LEYENDO...
- PARTICIPAR EN ALGÚN DEPORTE
- IR A ESPECTÁCULOS COMO TEATRO, CONCIERTOS, CINE, EXPOSICIONES...
- PARTICIPACIÓN EN MOVIMIENTO ASOCIATIVO
- CONECTARSE A INTERNET
- JUEGO CON MIS HIJOS

HOMBRES



- SALIR CON AMISTADES
- ESTAR EN CASA VIENDO LA TELEVISIÓN, LEYENDO...
- PARTICIPAR EN ALGÚN DEPORTE
- IR A ESPECTÁCULOS COMO TEATRO, CONCIERTOS, CINE, EXPOSICIONES...
- PARTICIPACIÓN EN MOVIMIENTO ASOCIATIVO
- CONECTARSE A INTERNET
- JUEGO CON MIS HIJOS



A la vista de lo anterior podemos concluir que los hombres dedican más horas tanto a las tareas domésticas como al tiempo de ocio.

ÁREA SOCIAL

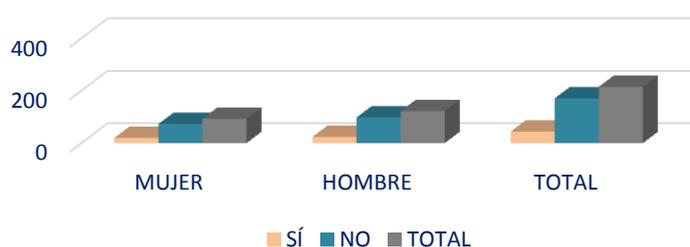
PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD Y SUS ACTIVIDADES

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ASOCIACIONES

Alcolea es un municipio donde el movimiento asociativo está presente y activo. La participación social es un derecho ciudadano que contribuye al crecimiento y desarrollo del municipio.

Según datos del Área de Cultura, Deportes y Asuntos Sociales de Alcolea, en la actualidad en el registro municipal de Asociaciones se encuentran inscritas un total de siete asociaciones con diversos fines sociales. La **AMPA “Sta. Rosa de Viterbo”** tiene como miembros de su Junta Directiva sólo a mujeres aunque la conformen en la misma medida hombres y mujeres. Por otro lado, nos encontramos la **“Asociación de la Tercera Edad”** compuesta por un 55% mujeres y un 45% hombres, aunque su Junta Directiva la compongan sólo hombres. Existe una Asociación de mujeres compuesta por mujeres únicamente llamada **“Alcolea Pequeña Fortaleza”**.....no tenemos datos...ellos han organizado las jornadas contra la violencia de género de 2015.

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONISMO



De entre la muestra encuestada nos encontramos una mayor participación activa de mujeres en relación a la de hombres, datos que se ven corroborados, por ejemplo, con la información aportada por la AMPA Sta. Rosa de Viterbo, integrada por un número superior de mujeres en su Junta Directiva.

PARTICIPACIÓN EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

En cuanto a los datos de participación en el ámbito deportivo en nuestro municipio, no existen clubes deportivos registrados en el Instituto Municipal de Deportes, aunque las actividades de esta índole, tanto en número como en participación son muy bien consideradas por la población.

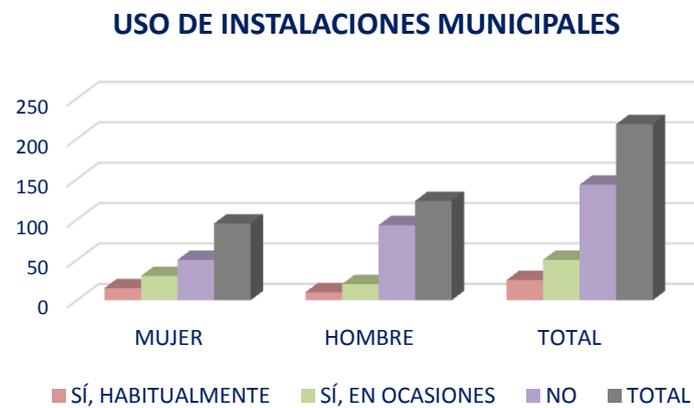
La participación de mujeres y hombres en las actividades deportivas organizadas por nuestro municipio en el año 2015 (datos actualizados en el mes de Octubre), ronda las 500 personas, siendo ligeramente superior la participación femenina.

En un reparto equitativo de actividades dirigidas a todo tipo las edades, nos encontramos que la representación masculina es superior en actividades dirigidas a personas adultas como la Copa de Fútbol Sala Senior, actividades dirigidas “Ponte en Forma”, baile, gimnasia, zumba... Para edades infantiles encontramos una alta participación en la Escuelas Deportivas Municipales con “Juegos Deportivos de la Provincia”, “Encuentros Provinciales” y “Torneos Interpueblos”. Estas instalaciones Deportivas son bastante más usadas por los hombres que las mujeres del Municipio. En lo que respecta a las mujeres, la banda de edad más asidua es de 45-54 años y en cuanto a hombres de 25-34 años.

Dentro de las instalaciones que gestiona el municipio de Alcolea y en las que se alternan tanto actividades deportivas como lúdicas y culturales, nos encontramos con el Pabellón Municipal de Deportes, el Patio del CEIP, dos “Circuitos Biosaludables” (Alcolea y Lucainena) y una “Pista de Fútbol Indoor” Infantil (6-12 años).

USO DE INSTALACIONES MUNICIPALES

Como se muestra en la siguiente gráfica, las mujeres encuestadas en nuestro estudio, reconocen no utilizar las instalaciones de Ocio, Cultura y Deporte del municipio para su uso y disfrute en actividades dedicadas al ocio y al tiempo libre; aunque en general sí que las usan un poco más que los hombres.



LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

El uso de nuevas tecnologías en el tiempo libre de mujeres y hombres, está repartido de forma paritaria según la muestra de datos recogidos en el estudio de encuestamiento de la población del municipio de Alcolea.

Un importante recurso que ayuda a nuestro municipio a extender la conexión rápida a Internet, a través de la banda ancha es el Centro GUADALINFO, que pretende provocar un “efecto palanca” que contribuya a involucrar a la sociedad de nuestro municipio en la participación con todas sus ventajas en la nueva sociedad del conocimiento, como vehículo de desarrollo social, progreso y cambios colectivos.

Como vemos en la gráfica del uso de nuevas tecnologías, las mujeres utilizan estos mecanismos en menor proporción que los hombres en todas sus respuestas. El 16% de las personas encuestadas reconocen no hacer uso ni de teléfono móvil, conexión a internet o pc/tablet. El 49%, en igual proporción hombres y mujeres, utilizan móvil con internet, tablet, ordenador... Por último, en cuanto al uso de móvil con internet o el uso del móvil únicamente



PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MOVIMIENTO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

DATOS SOCIOEDUCATIVOS

El municipio de Alcolea cuenta con recursos educativos de ámbito público que cubre las necesidades de sus habitantes. Disponen de un Centro de Educación de Adultos con una participación mayoritariamente femenina. Además existe una Guardería Municipal con un horario de mañana y cinco usuarios. Por último citar el CPR Alcolea-Fondón, que recoge todos los Ciclos Educativos. Además la población de nuestro municipio aprovecha las instalaciones de gimnasio en el centro escolar.

A destacar también dentro de esta área nos encontramos con la presencia de la Biblioteca Pública Municipal “Jose M^a Moya”, cuyos usuarios son en la misma proporción hombres y mujeres y se realizan acciones tales como un “Concurso Literario”, “Campeonato de Ajedrez”, “Cuentacuentos”, etc...

Las acciones sociales de nuestro municipio se llevan a cabo además en el “*Centro Cultural Zaharagüi*” de Alcolea, el “*Centro Cultural Asociacional*” en Lucainena y el “*Centro Cultural Asociacional*” en Darrícal.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIÓN POLÍTICA

PARTICIPACIÓN POLÍTICA

En cuanto a la participación política de las mujeres en el municipio hemos de señalar la presencia de mujeres en cargos de poder. El acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, así como el tipo de puestos que asumen hombres y mujeres es diferente entre unos y otros.

Todos los partidos políticos en el municipio presentan en sus listas paritarias, si bien posteriormente, en la distribución de responsabilidades, a las mujeres se les asignan áreas más relacionadas con el desarrollo de políticas sociales, y del sector servicios, la llamada segregación horizontal.

Por el contrario, los hombres siguen ocupando mayoritariamente puestos de responsabilidad en las diferentes políticas que tienen mayor incidencia en el mantenimiento o cambio de las estructuras de poder, configuración de espacios y distribución de recursos.

De los/as cuatro concejales/as que se obtuvieron en las pasadas elecciones en el municipio de Alcolea, tenemos que forman parte de esta corporación local el 50% de hombres y el 50% de mujeres. Ellos ocupan los puestos de Alcaldía y Teniente Alcalde y ellas dos Concejalías.

RESUMEN DE LAS CONCLUSIONES

○ **SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO**

La contratación de las mujeres de municipio es un 34% más alta que las de los hombres. Mientras que ellas son contratadas en el sector de agricultura y servicios, ellos son contratados en servicios seguidos de trabajos en agricultura y construcción, en donde por cierto es nula la contratación de mujeres. Esta contratación ha sido equitativa tanto en hombres como en mujeres en las diferentes franjas de edad excepto de 25-29 años y de 50-54 años, en las que ha habido bastante más contrataciones a mujeres.

Si estudiamos el autoempleo vemos que en el Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as existen más hombres que mujeres y que además ofrecen empleo menos que los hombres.

En cuanto a sueldos no existe diferencias aunque sí se percibe cierta desigualdad en el número de horas trabajadas y tipo de contrato, ostentando ellas la jornada parcial en mayor medida que ellos y cobrando menos que ellos a igual jornada.

En cuanto al nivel de estudios de la muestra encuestada observamos que las mujeres de este municipio poseen un nivel de estudios más avanzado en cualquiera de las franjas de edad con respecto a los hombres. En cambio existe una mutabilidad en edades más altas debido a las antiguas costumbres generacionales.

Las mujeres asumen la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes tanto si están trabajando, en desempleo o jubiladas. Cuando esta responsabilidad es compartida, y en el caso de estar trabajando, no hay diferencias entre hombres y mujeres, la desigualdad aparece cuando se está en situación de desempleo que es donde las mujeres siguen asumiendo el cuidado de las personas dependientes en mayor proporción que hombres. En el caso de NO asumir esta responsabilidad, son las mujeres jubiladas o viudas las que tienen el mayor tanto por ciento ya que son las que reciben mayor AYUDA EN DOMICILIO.

○ **CONCILIACIÓN**

De la muestra encuestada, el 73% son personas son menores de 12 años, el 21% personas mayores, el 3% discapacitados y el 3% personas enfermas.

○ **ABANDONO DE LA VIDA LABORAL POR EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES**

Una vez más, es la mujer la que tiene que sacrificar su vida laboral por el cuidado de estas personas por no tener ayuda para el cuidado de ellas, por ser incompatible con la vida laboral y por no tener recursos de guarderías, ludotecas y si los había eran muy costosos.

- **ASUNCIÓN DE TAREAS DOMÉSTICAS** En situación de empleo las tareas domésticas son realizadas de manera equitativas. En situación de desempleo es realizada de *forma exclusiva* en mayor medida por las mujeres. Lo mismo ocurre en caso de jubilación o viudedad. Un tanto por ciento de hombres que trabajan frente a ninguna mujer reconocen no realizar ninguna tares en la casa al igual que otro porcentaje de hombres desempleados, jubilados y/o viudos siendo la mujer la que asume esta carga esté trabajando, en desempleo, jubilada o viuda.

Los hombres dedican más tiempo en actividades de ocio pero también al

○ **USOS DEL ESPACIO Y TIEMPO**

trabajo remunerado. Las mujeres dedican su tiempo de ocio principalmente a estar en casa viendo la televisión, leyendo..., en participar en algún deporte o salir con amistades. En lo que respecta al tiempo de ocio de los hombres del Municipio lo suelen dedicar igualmente a quedarse en casa haciendo alguna actividad, a conectarse a Internet o a participar en algún deporte.

○ **PARTICIPACIÓN EN SERVICIOS DE LA COMUNIDAD Y SUS ACTIVIDADES.**

Alcolea es un municipio con siete asociaciones con diversos fines sociales. Todas ellas integradas y representadas por un número superior de mujeres. A excepción de la Asociación de la Tercera Edad, cuya junta directiva está compuesta por tres hombres y cuatro mujeres aunque la preside un hombre.

A pesar de no existir clubes deportivos la participación de hombres y mujeres es muy alentadora siendo un poco más elevada la de mujeres que la de hombres.

Para realizar estas actividades hacen uso de las instalaciones municipales como el Pabellón Municipal de Deportes, una Pista de Fútbol Indoor y dos Circuitos Biosaludables.

○ **NUEVAS TECNOLOGÍAS**

El uso de nuevas tecnologías está repartido de forma igualitaria aunque con una ligera mayor proporción de mujeres que hombres.

Se han obtenido siete concejales, cuatro hombres y 3 mujeres pero el Equipo de Gobierno está compuesto por cuatro concejales/as del municipio la mitad son hombres y la otra mitad son mujeres.

○ **PRESENCIA POLÍTICA**

Ejes de intervención y medidas

1.- EJE INSTITUCIONAL

La Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su Título I, Capítulo I en el Artículo 5 a) establece:

“ 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”.

Por lo tanto, el primer paso en nuestro municipio es sensibilizar a las personas que trabajan en y con el Ayuntamiento. Ellas podrán difundir en el resto de la población a través de sus actuaciones.

2.- EJE DE PARTICIPACIÓN

En la actualidad, se han producido una serie de cambios sociales y familiares que han obligado a una reestructuración de la organización social si se quiere conseguir una sociedad igualitaria en la que mujeres y hombres participen de la misma manera. Por ello es necesario impulsar un modelo social y de convivencia entre ambos sexos basado en el reparto equitativo y negociado de las responsabilidades familiares y domésticas.

Hemos de destacar que la participación social contribuye al crecimiento y desarrollo del municipio, el estilo de vida actual dificulta el sostenimiento de cauces estables de participación ciudadana hecho que se hace más patente en el caso de las mujeres motivado por esa doble o triple jornada laboral, familiar y personal.

3.- EJE DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La violencia de género es una problemática que no sólo afecta al ámbito privado sino que también supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad que cada día debería ser más igualitaria. Por tanto este eje de intervención se centra en desarrollar actuaciones destinadas a la prevención y atención integral a mujeres víctimas de violencia de género, así como la erradicación de la explotación sexual de las mujeres.

EJE INSTITUCIONAL

Objetivo general:

INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ACCIÓN MUNICIPAL

Objetivo Específico	APLICAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO AL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Introducción de la Perspectiva de Género en el proceso de elaboración de los presupuestos municipales, incluyendo la variable “SEXO” en todas las campañas y actividades que realicen las áreas municipales. (Todas las áreas) ○ Promoción de medidas para la participación paritaria en las Juntas Municipales y en los órganos de representación y participación existentes en cada área.(D) ○ Introducción de una cláusula sobre el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en los Convenios, Bases y Baremos de convocatorias de subvenciones públicas, Premios y Concursos del Ayuntamiento. (Todas las áreas) 	
Objetivo Específico	VISUALIZAR LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO: COMUNICAR EN IGUALDAD.	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fomento y promoción del uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en toda la comunicación municipal y en las campañas que realicen las áreas municipales. (Todas la áreas) ○ Eliminación de imágenes victimizadas de las mujeres en los materiales, documentos y medios de comunicación municipales. (F y G). 	
Objetivo Específico	MEJORAR LA FORMACIÓN Y LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realización de cursos y charlas de sensibilización al personal del Ayuntamiento sobre Igualdad y enfoque de género en general, y sobre la obligación y utilidad de un uso no sexista del lenguaje de la administración en particular.(A y B) ○ Inclusión en las bases para la concesión de subvenciones de actividades extraescolares de las AMPAS de un apartado de puntuación donde se premie que la actividad ayude a romper estereotipos de género. (Todas las áreas). 	
Áreas Competentes	(A) Área de Personal (B) Igualdad de Oportunidades (C) Economía y Hacienda (D) Participación (E) Educación	(F) Protección ciudadana (G) Comunicación (H) Bienestar Social (I) Juventud (J) Cultura

Objetivo general:

REORGANIZAR LOS ESPACIOS Y LOS TIEMPOS DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES Y FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN.

Objetivo Específico	ELABORAR E IMPLEMENTAR UN PROGRAMA MUNICIPAL DE NUEVOS USOS SOCIALES DEL TIEMPO EN ALCOLEA.	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Apoyo y promoción de iniciativas municipales que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: ludotecas, escuelas infantiles, red de atención a personas dependientes, becas para madres jóvenes en proceso de formación. (B,E y H) 	
Áreas Competentes	(A) Área de Personal (B) Igualdad de Oportunidades (C) Economía y Hacienda (D) Participación (E) Educación	(F) Protección ciudadana (G) Comunicación (H) Bienestar Social (I) Juventud (J) Cultura

EJE DE PARTICIPACIÓN

Objetivo general:

FORTALECER EL LIDERAZGO SOCIAL DE LAS MUJERES FOMENTANDO CON ELLO EL EJERCICIO DE UNA CIUDADANÍA ACTIVA.

Objetivo Específico	PROMOCIONAR EL ASOCIACIONISMO DE LAS MUJERES, COMO FORMA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y COMO PLATAFORMA DE EXPRESIÓN DE NECESIDADES Y DEMANDAS.	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realización de acciones formativas sobre la mujer, participación, gestión asociativa, elaboración y evaluación de proyectos con perspectiva de género, nuevas tecnologías... (B) ○ Propiciar el movimiento asociativo de colectivos de mujeres en riesgo o situación de exclusión social realizando campañas de fomento de la participación de las jóvenes e inmigrantes en el movimiento asociativo. (B, H e I). ○ Proporcionar formación en Igualdad de Género a todo movimiento asociativo. (B y D) 	
Objetivo Específico	PROMOVER EL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE PODER Y LA TOMA DE DECISIONES.	
Medias	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establecimiento de un plazo para que las Asociaciones se adecuen, en su reglamentación interna y proyectos, al Principio de Igualdad de Oportunidades, entre mujeres y hombres, según la nueva normativa de Igualdad. (B y D) ○ Colaboración en la creación de vocalías de mujeres en las Asociaciones de carácter general. (B y D) ○ Acciones de formación sobre empoderamiento y liderazgo dirigidas a mujeres. (B y D) ○ Realización de jornadas de intercambio de buenas prácticas y fomento de la Igualdad, entre las asociaciones del Municipio, para establecer redes y colaboraciones entre ellas. (J) ○ Incorporar temática sobre mujeres o igualdad en los fondos bibliográficos de la Biblioteca Municipal, creando un centro de interés sobre Igualdad e incorporar paulatinamente en los fondos bibliográficos materiales sobre mujeres o igualdad. (J). ○ Priorizar en las convocatorias de subvenciones del Ayuntamiento a las asociaciones que desarrollen programas en el ámbito de la acción social que consideren las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres.(H y J) 	
Áreas Competentes	(A) Área de Personal (B) Igualdad de Oportunidades (C) Economía y Hacienda (D) Participación (E) Educación	(F) Protección Ciudadana (G) Comunicación (H) Bienestar Social (I) Juventud (J) Cultura

Objetivo general:

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA Y LA EDUCACIÓN, ASÍ COMO POTENCIAR LA CAPACIDAD ARTÍSTICA Y EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO CULTURAL Y SOCIAL DE LA CIUDAD.

Objetivo Específico	VISUALIZAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA CULTURA Y PONER EN VALOR SUS CONTRIBUCIONES.										
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Apoyar la creación literaria y artística de las mujeres, mediante premios específicos en los diversos géneros literarios.(J) ○ Organización de programas de actividades, jornadas y talleres, dirigidos tanto a personas adultas como jóvenes y niños/as, que permitan conocer las aportaciones de las mujeres a la Historia y la Cultura en general.(H y J). ○ Incorporar la perspectiva de Igualdad de Género a la programación habitual de Teatro, Música...dependientes del Ayuntamiento.(J). 										
Objetivo Específico	COOPERAR CON LOS CENTROS EDUCATIVOS EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.										
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Potenciar la formación sobre Igualdad y respeto a la diversidad, dirigido a las AMPAS y comunidades escolares, a través de las líneas de subvención de actividades del Ayuntamiento. (C y E). ○ Celebrar jornadas en Centros Educativos con actividades que promuevan la corresponsabilidad en la vida familiar. 										
Objetivo Específico	PROMOVER ACCIONES QUE CONTRIBUYAN AL AUMENTO DEL INTERÉS CULTURAL DE LAS MUJERES.										
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promover certámenes, concursos..., para actividades artísticas y literarias dirigidas a mujeres, con el objeto de fomentar la participación y la creación.(E) ○ Potenciar el hábito de la lectura entre las mujeres, tanto de libros como de prensa diaria a través de programas específicos de animación a la lectura. (E) 										
Objetivo Específico	POTENCIAR, PROMOVER Y DIFUNDIR LA CULTURA HECHA POR LAS MUJERES Y SOBRE MUJERES.										
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Apoyo a actividades y programas que promuevan una cultura de paz, no violencia, diálogo y cooperación desde una perspectiva de género. (B,E,J). ○ Incluir, en la educación de personas adultas, actividades dirigidas a potenciar la corresponsabilidad de las actividades domésticas. (B y J.) 										
Áreas Competentes	<table border="0"> <tr> <td>(A) Área de Personal</td> <td>(F) Protección Ciudadana</td> </tr> <tr> <td>(B) Igualdad de Oportunidades</td> <td>(G) Comunicación</td> </tr> <tr> <td>(C) Economía y Hacienda</td> <td>(H) Bienestar Social</td> </tr> <tr> <td>(D) Participación</td> <td>(I) Juventud</td> </tr> <tr> <td>(E) Educación</td> <td>(J) Cultura</td> </tr> </table>	(A) Área de Personal	(F) Protección Ciudadana	(B) Igualdad de Oportunidades	(G) Comunicación	(C) Economía y Hacienda	(H) Bienestar Social	(D) Participación	(I) Juventud	(E) Educación	(J) Cultura
(A) Área de Personal	(F) Protección Ciudadana										
(B) Igualdad de Oportunidades	(G) Comunicación										
(C) Economía y Hacienda	(H) Bienestar Social										
(D) Participación	(I) Juventud										
(E) Educación	(J) Cultura										

Objetivo General:

MEJORAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO EN DIFERENTES ÁMBITOS CONTRIBUYENDO ASÍ A MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA.

Objetivo Específico	ADOPTAR MEDIDAS QUE IMPULSEN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES, Y FOMENTAR LA CULTURA LABORAL MÁS IGUALITARIA.	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ofrecer jornadas de orientación laboral a mujeres del municipio y formación para el autoempleo. ○ Incentivar la creación de Planes de Igualdad y Protocolos contra la violencia de género en las empresas locales. 	
Áreas Competentes	(A) Área de Personal (B) Igualdad de Oportunidades (C) Economía y Hacienda (D) Participación (E) Educación	(F) Protección Ciudadana (G) Comunicación (H) Bienestar Social (I) Juventud (J) Cultura

EJE DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general:

AMPLIAR EL CONOCIMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ÀMBITO LOCAL COMO INSTRUMENTO PARA MEJORAR LA INTERVENCIÓN MUNICIPAL.

Objetivo Específico	CONOCER LA INCIDENCIA DEL MALTRATO EN LA PAREJA Y APROXIMARNOS A OTRAS MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN ALCOLEA.	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realización de una investigación sobre Violencia de Género en mujeres y establecer y dar a conocer un Protocolo de Actuación.(B). 	
Objetivo Específico	ACTUAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Detección de la Violencia de Género, que tenga en cuenta la sensibilización social, la prevención y la recuperación de las mujeres que la sufren y de sus hijos/as. (B y H) ○ Concurso de microrrelatos contra la Violencia de Género.(J) ○ Introducción de materiales y recursos sobre Violencia de Género en la web municipal para que sean accesibles a la población en general. (G). ○ Realización de charlas informativas y de sensibilización en la AA.VV. del municipio sobre cómo detectar y evitar casos de Violencia de Género. (H y J). ○ Aprovechar fechas significativas para realizar eventos que sirvan para sensibilizar sobre la problemática de la Violencia de Género. (B,D y H) 	
Objetivo Específico	VISIBILIZAR LAS DIFERENCIAS SOCIOCULTURALES Y LA HETEROGENEIDAD DE LAS MUJERES.	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Exposición de costumbres a lo largo del tiempo(D, H y J) ○ Visualización de videos “Amar en Igualdad” (D,E y J) 	
Áreas Competentes	(A) Área de Personal (B) Igualdad de Oportunidades (C) Economía y Hacienda (D) Participación (E) Educación	(F) Protección Ciudadana (G) Comunicación (H) Bienestar Social (I) Juventud (J) Cultura

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PLAN DE IGUALDAD 2015-2019

1. Seminario de “Sensibilización sobre Igualdad y Enfoque de género” al personal del Ayuntamiento y ciudadanos en general.
2. Concurso con miembros del AMPA: “Nuestra seña de identidad de la Igualdad de Género en el Municipio” con alumnos del CEIP.
3. Taller de “Roles” con Asociaciones.
4. Jornadas contra la Violencia de Género. (Cada año)
5. Introducción de una cláusula sobre el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en los Convenios, Bases y Baremos de convocatorias de subvenciones públicas, Premios y Concursos del Ayuntamiento.
6. Trabajo con la WEB municipal.
7. Introducción de la Perspectiva de Género en el proceso de elaboración de Presupuestos Municipales.
8. Taller con mujeres y jóvenes del Municipio.
9. Concurso de dibujo con alumnos/as del CEIP del Municipio y alrededores, con la colaboración de la AMPA.
10. Implicar a las empresas de la zona en la contratación de personas en riesgo de exclusión social(víctimas de violencia de género, inmigrantes, mayores de 45 años, etnias...).
11. Inclusión en las Bases de concesión de subvenciones de actividades de AMPAS de un apartado de puntuación donde se premie la actividad que ayude a romper estereotipos de género.
12. Taller para emprendedoras del Municipio.
13. Concurso de fomento a la lectura con diferentes agentes sociales del Municipio.
14. Taller con jóvenes y mujeres del Municipio.

15. Actividad deportiva de convivencia y cambio de “roles”.
16. Incorporar la perspectiva de género en la Programación Cultural del Ayuntamiento.
17. Organización de las Fiestas Patronales con Perspectiva de Género.
18. Priorizar en las convocatorias de subvenciones del Ayuntamiento a asociaciones que integren la perspectiva de género.
19. Charla “Detección Violencia de Género” a asociaciones.
20. Taller de Teatro con el grupo del Municipio.
21. Concurso Vídeos con AMPA “Amar en Igualdad”.
22. Inclusión en la Biblioteca Municipal de material hecho por y para mujeres.
23. Colaboración en la creación de Vocalías de mujeres en Asociaciones, comisiones temporales o permanentes.

4. SEGUIMIENTO

Una vez se ponen en marcha las actuaciones, se da comienzo a las etapas de seguimiento y evaluación:



El **seguimiento** se realizará continuamente para asegurar la buena realización del plan, como por ejemplo después de cada actuación prevista. Dicho seguimiento lo llevará a cabo la Comisión de Igualdad creada para tal fin analizando la actividad, su eficiencia...

Por otro lado, ocasionalmente se realizarán **evaluaciones intermedias** para medir el grado de implantación del Plan y comprobar que se logran los objetivos, proponer cambios y mejoras a realizar (por ejemplo cada seis meses).

En última instancia se realiza una **evaluación final** para estimar el impacto real del Plan. En definitiva, se trata de evaluar los cambios que se producen en el Municipio una vez se inicien las actuaciones previstas para el Plan de Igualdad y medir el avance hacia la equidad entre hombres y mujeres. Esta evaluación persigue mejorar la acción municipal en pro de la Igualdad, motivo por el cual, en los últimos años se ha convertido en uno de los conceptos claves en el proceso de modernización de la Administración.

En dicha evaluación veremos la eficacia, pertinencia y el impacto real tanto a largo como corto plazo y la durabilidad, sus logros, adaptación a los problemas, etc...

5.GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACOSO SEXUAL.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ATENCIÓN INTEGRAL.

Supone brindar atención de forma personalizada a cada mujer, reconociendo y atendiendo sus necesidades, características y problemas, así como identificando y fortaleciendo sus potencialidades.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/ENFOQUE DE GÉNERO.

Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual (Likadi (2001): Mainstreaming o Enfoque Integral de Género).

CALIDAD DE VIDA.

Según la OMS, la calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influenciado de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Conciliar es acercar, permitir, compatibilizar, convenir, facilitar, posibilitar la realización equilibrada de la actividad laboral y la vida familiar de mujeres y hombres.

EMPODERAMIENTO.

El término empoderamiento tiene diferentes significados de acuerdo al contexto social y político en que se defina. Los términos que se asocian a empoderamiento incluyen: auto-fortalecimiento, control, poder propio, auto-confianza, decisión propia, vida digna de acuerdo a los valores de uno/a mismo/a, capacidad para luchar por los derechos de uno/a mismo/a, independencia, tomar decisiones propias, ser libre, despertar, y capacidad, entre otros. El empoderamiento es relevante tanto a nivel individual como colectivo. En un sentido más amplio, empoderamiento es la expansión en la libertad de escoger y de actuar. Significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida.

EXCLUSIÓN SOCIAL.

La exclusión social se puede definir como un proceso complejo, dinámico y multidimensional que se nutre de desigualdades estructurales, de problemas coyunturales y de vulnerabilidades potenciadas por factores de riesgo como el género, la edad, la condición biopsicosocial, el origen nacional o el aislamiento geográfico. Estar excluido es estar fuera del sistema de bienestar, de la integración social, personal y familiar, de la participación de los mercados (de trabajo, de consumo, vivienda, etc., del sistema político).

GÉNERO.

Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer con uno u otro sexo, en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva, es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

INTERMEDIACIÓN LABORAL.

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los/as demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a trabajadores y trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las empresas los/as trabajadores/as más apropiados/as a sus requerimientos y necesidades.

PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA.

En un sentido social, “participar” es sinónimo de tomar parte en una vivencia colectiva. Democracia participativa es una expresión amplia, que se suele referir a formas de democracia en las que la ciudadanía tiene una mayor participación responsable en la toma de decisiones políticas que la que les otorga tradicionalmente la democracia representativa.

PLAN DE IGUALDAD.

Compromiso institucional de previsión y coordinación de un conjunto de acciones positivas que tienen como objetivo promover las condiciones para la igualdad real y efectiva.

SEXO: Características biológicas que distinguen a mujeres y a hombres.

TRANSVERSALIDAD.

Consiste en aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

“Por Violencia contra la mujer’ se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993).

6. NORMATIVA

○ NORMATIVA EUROPEA:

- *1980 COPENHAGUE: 2ª Conferencia Mundial. Sirvió para examinar y evaluar el plan de acción de 1975. Aprobación de la Declaración de la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la cooperación internacional en la que se tuvieron en cuenta los problemas específicos de las mujeres.*
- *1985 NAIROBI: 3ª Conferencia Mundial. Primera aproximación a la transversalidad de la perspectiva de género, mainstreaming.*
- *1995 BEIJING 4ª CONFERENCIA: Análisis de la estructura de la sociedad y las relaciones de las mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas.*
- *DECLARACIÓN DE BEIJING Y LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE PEKÍN: donde se identifican 12 esferas consideradas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad entre mujeres y hombres.*
- *2000 NUEVA YORK. BEIJING +5: Revisión del grado de cumplimiento de las áreas establecidas en dicha conferencia y la elaboración de nuevas estrategias junto a la reafirmación del compromiso adquirido.*
- *2005 NUEVA YORK. BEIJING +10: Diez resoluciones y una declaración política debido al peligro de “la situación global” reafirmando el compromiso de los Gobiernos y su reafirmación con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, consensuadas diez años atrás, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.*
- *2010 NUEVA YORK. BEIJING +15: 15 Años después de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se llevó a cabo la revisión de los acuerdos establecidos en la misma materia*

○ **NORMATIVA ESTATAL:**

- *Constitución Española 1978- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta Ley ha configurado un nuevo marco jurídico que pretende alcanzar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte de Principio de Transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo) y del ámbito donde se ponga en marcha (Estatal, Autonómico y/o Local). En este sentido, la Ley nace con la vocación de erigirse en la Ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.*
- *El artículo 15 de esta Ley establece que “El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos”.*

○ **NORMATIVA AUTONÓMICA:**

Estatuto de Autonomía de Andalucía.

Ley 12/2007 de 26 de noviembre de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Esta Ley viene a reforzar a la Ley estatal en nuestra Comunidad Autónoma en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación a la Administración de la Junta de Andalucía, a las entidades que integran la Administración Local y a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la Ley.

Para la consecución del objeto de esta Ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía (artículo 4):

- *La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.*
- *La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.*
- *El reconocimiento de la maternidad, biológica o no, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.*
- *El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.*
- *La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.*

- *Especial protección de derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujere que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.*
- *El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en la candidaturas a las elecciones.*
- *La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.*

CAPÍTULO III: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 36: Derecho y deber de la corresponsabilidad de los hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

CAPÍTULO V: Políticas de promoción y atención a las mujeres.

Artículo 52: Mujeres del medio rural.

Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) *Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realican.*
- b) *Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los vaslores, roles, situaciones, condiciones, espiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) *Analizare los resultados desde la dimensiñon de género.*

Así mismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

Queda patente en la norma que no solo basta con incluir la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, sino que es necesario que estén variables se ponga en relación con el resto de las contempladas.

Esto puede implicar una adaptación de los instrumentos de recogida y tratamiento de la información, necesaria para poder visibilizar la situación de partida de mujeres y de hombres.

Pero además es necesario que los resultados obtenidos sean analizados desde la perspectiva de género. Esto implica la necesidad de que los técnicos encargados de desempeñar esta tarea, adquieran unos conocimientos mínimos en materia de género, o el análisis de los resultados no aportará explicaciones válidas desde esta perspectiva.

Por tanto por una parte, supone la aplicación de un instrumento que no sólo incluye la variable sexo, sino que indaga en aquellos factores que favorecen la manifestación de las desigualdades de género (la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado, por ejemplo), a partir de una serie de indicadores específicos (promedios de horas semanales que mujeres y hombres dedican a las distintas tareas del ámbito familiar, productivo y social, tipo de tareas que asumen mujeres y hombres en el ámbito familiar...)

Por otra parte, la participación en el proceso, a va a favorecer el planteamiento de situaciones de aprendizaje activo, que permitirán al equipo de trabajo adquirir y profundizar en los conocimientos en materia de género y en el planteamiento de una investigación social con la finalidad de obtener un marco lógico base del plan de igualdad municipal.

○ **NORMATIVA PROVINCIAL**

La V Estrategia Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Almería (2012 – 2015), en sus medidas 7 y 8, indican:

“Incentivar a las entidades locales en la elaboración y ejecución de planes, proyectos y actuaciones para la igualdad en sus municipios. Y afianzar y potenciar el compromiso para el desarrollo de políticas de género, a través de una Red de Ayuntamientos para el intercambio y buenas prácticas de igualdad en clave local”.

