

Plan Feminista Municipal

Ayuntamiento de Santomera



Índice

A. Introducción

- 1. Compromiso del Ayuntamiento de Santomera en materia de Igualdad 5**
- 2. Marco legal de un Plan de Igualdad Municipal 6**
- 3. Naciones Unidas 8**
- 4. Estrategia de Igualdad de la Comisión Europea 2020-2025 9**
- 5. Definiciones 10**

B. Elementos del diagnóstico

- 1. Evaluación del I Plan Feminista Municipal 2017/2020 13**
- 2. Datos socio-económicos del municipio 15**
- 3. Diagnóstico tejido empresarial de Santomera 25**
- 4. Datos de mujeres víctimas violencia de género atendidas en el CAVI de Santomera 26**
- 5. Impacto de género de la COVID-19 32**

C. Estructura del Plan de Igualdad

- 1. Áreas del Plan 35**
- 2. Objetivos generales 36**
- 3. Objetivos específicos y medidas previstas 37**
- 4. Indicadores de evaluación 51**
- 5. Protocolo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 52**

A. Introducción

1. Compromiso del Ayuntamiento de Santomera en materia de Igualdad

Las mujeres somos la mitad de la población en nuestro municipio. Este II Plan Feminista tiene como objetivo ensanchar nuestros espacios y conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres. Se llama feminista con toda la intención, ya que es el movimiento feminista el que reclama el reconocimiento de unas capacidades y derechos que tradicionalmente han estado reservados exclusivamente a los hombres. Este plan trabaja desde una perspectiva transversal todas las áreas de gobierno del Ayuntamiento, siendo la palanca indispensable para recalar en la sociedad civil articulada y la ciudadanía hacia la plena igualdad.

Gracias a todas las personas que han trabajado en su elaboración y a las que de una manera firme y comprometida cada día implementan sus objetivos. Una sociedad con más igualdad es una sociedad mejor, más democrática, por lo que este Plan es una pieza fundamental en el bienestar de nuestro municipio.

Inma Sánchez Roca
Alcaldesa de Santomera

“Una sociedad con más igualdad es una sociedad mejor, más democrática.”

2. Marco legal de un Plan de Igualdad Municipal

Ley Orgánica 3/2007 para Igualdad

El Plan de Igualdad es una de las medidas de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española

Artículo 17

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

“Se incluirán medidas para alcanzar el objetivo de igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Constitución Española

En la constitución española refleja lo siguiente:

Artículo 1

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

“Promover las condiciones para que la igualdad sean reales y efectivas.”

Ley Autonómica de Igualdad

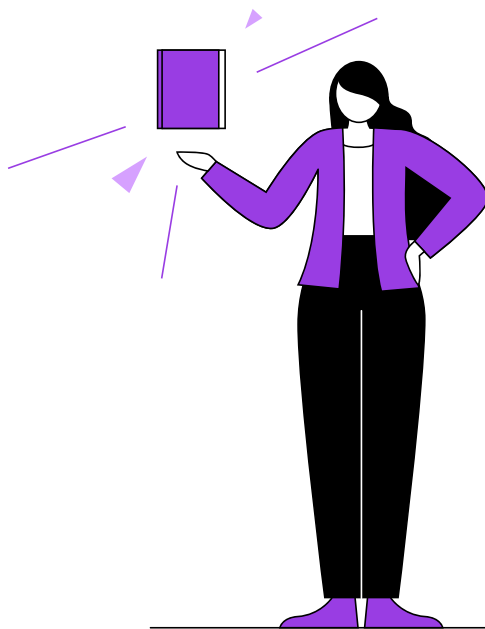
Dicha ley proclama lo siguiente:

Artículo 15

Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.

“Se determinará como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de los planes municipales de Igualdad de Oportunidades.”



3. Naciones Unidas

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. A ésta última siguió una serie de Seguimientos: Beijing +5 – 2000, Beijing +10 – 2005, Beijing +15 – 2010, Beijing +20 – 2015.

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados para 2030 de Naciones Unidas incorpora de forma transversal la igualdad de género.

4. Estrategia de Igualdad de la Comisión Europea 2020-2025

“En todas sus actividades, la Unión tendrá como objetivo eliminar la desigualdad y promover la igualdad entre hombres y mujeres”.

1. Estar libre de violencia y de estereotipos.

Poner fin a la violencia de género.

Desafiar los estereotipos de género. Formación en nuevas masculinidades.

2. Prosperar en una economía con igualdad de género.

Cerrar brechas de género en el mercado laboral.

Abordar la brecha salarial de género y pensiones.

Lograr una participación equitativa en los diferentes sectores de la economía.

Cerrar la brecha de cuidado de género

3. Liderar por igual en toda la sociedad.

Lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y la política.

Ayudar a romper el techo de cristal.

4. Incorporación de la perspectiva de género y una perspectiva interseccional en las políticas de la UE.

Programas que maximicen el potencial de mujeres, hombres, niñas y niños, en toda su diversidad.

5. Acciones de financiación a las mujeres para lograr la igualdad.

La financiación apoyará acciones para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal, invertir en centros de atención, apoyar el emprendimiento femenino, combatir la segregación de género en ciertas profesiones y abordar la representación desequilibrada de niñas y niños en algunos sectores de la educación y la capacitación.

6. Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

Se continuará recopilando datos desglosados por género para garantizar que los aspectos relacionados con el comercio de género se aborden adecuadamente en los acuerdos comerciales y para considerar el impacto de género en las iniciativas comerciales.

En los países socios, la UE hará uso del Plan de Inversión Externa para promover el espíritu empresarial de las mujeres y su participación en el mercado laboral.

5. Definiciones

Este Plan contiene una serie de objetivos, medidas y un plan de seguimiento, con los que cumplir con las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el I Plan Feminista Municipal. Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades.

Conjunto de medidas y acciones fijadas tras un diagnóstico de la situación, con las que incorporar en el municipio las políticas de igualdad necesarias para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 3)

Ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. (Art. 5)

Acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación Directa e indirecta. (Art. 6)

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 15)

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Las administraciones públicas lo integrarán, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos.

Desagregación de sexo. (Art. 20)

Los estudios y estadísticas deberán:

- a) Incluir la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Introducir los indicadores y mecanismos necesarios para conocer la incidencia de otras variables generadoras de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos para la igualdad en el municipio, tiene una vigencia de 2 años (2020-2022)

B. Fases del diagnóstico

1. Evaluación del I Plan Feminista Municipal 2017/2020

En conclusión, de la evaluación y como diagnóstico guía para la realización del II Plan Feminista Municipal, se considera lo siguiente:

1. Los planes de igualdad deben ser un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación y una correcta evaluación de necesidades: se trata de un documento integrado y que requiere tanto una unidad formal como una coherencia interna. Es conveniente que el número de medidas prevista que integren el futuro Plan de Igualdad sean concretas y que la denominación de las acciones se formule con la mayor precisión posible.

Es conveniente enunciar cómo se van a lograr las medidas propuestas. En un primer paso hay que definir la medida, luego citar cuándo se va a llevar a cabo (calendario), asignar un presupuesto de ejecución (la asignación de presupuesto se puede realizar para cada medida o determinar una partida presupuestaria para todo el plan) y mencionar quién será la persona responsable. A continuación, cómo se va a evaluar y qué indicadores de evaluación se van a utilizar.

2. Es aconsejable que los agentes responsables de aplicar cada medida documenten de forma sistemática qué resultados están obteniendo, los problemas que surgen y los aspectos que deben corregirse o mejorar. Es recomendable que las acciones propuestas tengan una persona responsable encargada de su gestión. Los agentes implicados en un Plan de Igualdad poseen funciones específicas. Deben conocer muy bien el contenido del Plan, deben responsabilizarse de las diferentes etapas e intervenir en el proceso de implementación, tener la capacidad de diagnosticar situaciones e identificar problemas. Serán las responsables de su implementación, y participarán, la mayor parte, en el seguimiento y evaluación del Plan.

3. Al diseñar el plan se debe contemplar necesariamente cuál va a ser el diseño de evaluación del mismo. La evaluación con frecuencia es la gran olvidada y pocas veces se evalúa de forma sistemática. Incluir en el Plan cómo se va a evaluar va a facilitar orientar el seguimiento del mismo en su fase de ejecución, determinando qué datos se deben recoger para la evaluación final. Qué nos interesa evaluar y cuáles son los indicadores adecuados. Es importante diferenciar entre los indicadores de resultados y los indicadores de gestión. Entre los indicadores de resultados tendríamos, por ejemplo:

- Indicadores de logros (se han producido los cambios que se espera)
- Indicadores de actividad (se ha ejecutado las acciones lo más detallada posible, cuántas mujeres, cuántos hombres, profesiones, perfiles, personas desempleadas, migrantes...)
- Indicadores de impacto (cambios producidos por el Plan que no estaban enunciados en sus objetivos) y entre los indicadores de gestión: indicadores de cumplimiento (ajuste de plazos, tareas según lo previsto) e indicadores de recursos (cantidad de recursos utilizados, eficiencia, desempeño profesional)

Es necesario que todos los datos que se van a analizar estén desagregados por sexo, de forma que se pueda justificar la intervención en determinadas áreas o campos, así como facilitar la definición de objetivos y medidas a implantar.

El objeto de la evaluación es que los resultados sean adecuados y guarden coherencia con los objetivos previstos en el Plan.

4. Lograr la participación efectiva de todas las Concejalías para realizar la transversalidad real y facilitar e impulsar el Plan, así como su desarrollo, seguimiento y evaluación. Sería recomendable que se expliquen de forma precisa los compromisos asumidos por cada concejalía.

5. Es importante definir la asignación de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad en su conjunto y para cada acción diseñada. Para ello, es necesario considerar el presupuesto y dotar de financiación al menos en las medidas más necesarias. Para la ejecución de un importante número de acciones pendientes de realizar se requiere de una dotación presupuestaria específica. Enumerar y presupuestar los recursos necesarios para efectuar las acciones previstas.

6. Presentar el Plan de forma más atractiva.

7. Ejecutar un plan estratégico de comunicación interna y externa del Plan. Al comunicar con eficacia se le da un lugar importante al Plan, lo que genera un mayor nivel de satisfacción y lealtad al mismo, las personas se sienten más motivadas y productivas, y por último se mejora las relaciones con la comunidad que le rodea, es decir repercute en la población externa. La comunicación eficaz consiste en transmitir información atractiva y ágil que comunique con claridad y sencillez los beneficios resultantes. Utilizar todas las herramientas de comunicación para hacer conocer el Plan de Igualdad, como revistas, hojas publicitarias, folletos, guías informativas, sitios web, anuncios. En pocas palabras, la comunicación eficaz requiere todos los esfuerzos necesarios para garantizar que sus destinatarios realmente reciben el mensaje. Dicha eficacia nos ayudaría a lograr nuestra finalidad de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombre

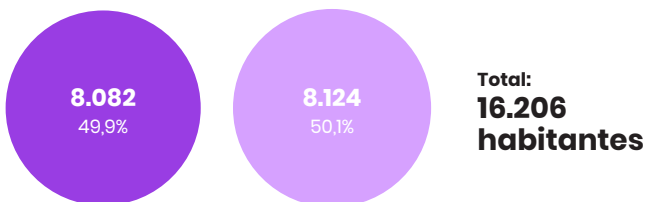
2. Datos socio-económicos del municipio

Demografía.

La población de Santomera según el Padrón de Habitantes en 2019, es de 16.206 habitantes, lo que supone aproximadamente un 1,09% de la población total regional, situándose en la posición 22 entre los 45 municipios de la Región de Murcia.

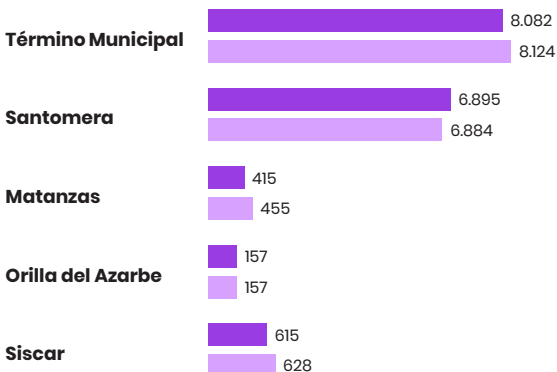
Analizando la trayectoria seguida por la cifra de población durante los últimos 20 años, se observa un periodo de crecimiento sensible sostenido entre 1998 y 2009, seguido de una fase de estancamiento desde 2010 hasta la actualidad.

Observamos como prácticamente el 50% de las personas que integran el municipio son mujeres y el otro 50% varones.



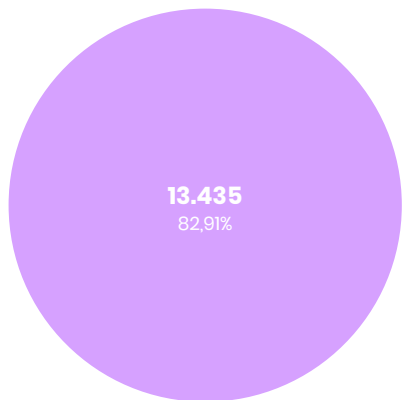
Población por entidades y sexo.

Según los últimos datos publicados por el Centro Regional de Estadística y en lo que respecta a la distribución de la población dentro del término municipal, en la actualidad el 86% de la misma se concentra en el núcleo poblacional de Santomera, el más poblado con diferencia, aglutinando un total de 13.779 habitantes. En el extremo opuesto se encuentra Orilla del Azarbe, que con tan solo 314 habitantes, tiene un peso del 1,9% sobre la población municipal total. Matanzas y Siscar presentan una cifra poblacional de 870 y 1.243 habitantes respectivamente. Observamos como desde 2016 estas dos pedanías se han visto incrementadas su población, teniendo en esa fecha 819 y 1.089 habitantes.

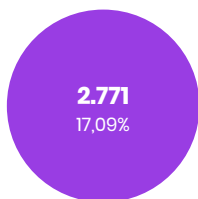


Mujeres
Hombres

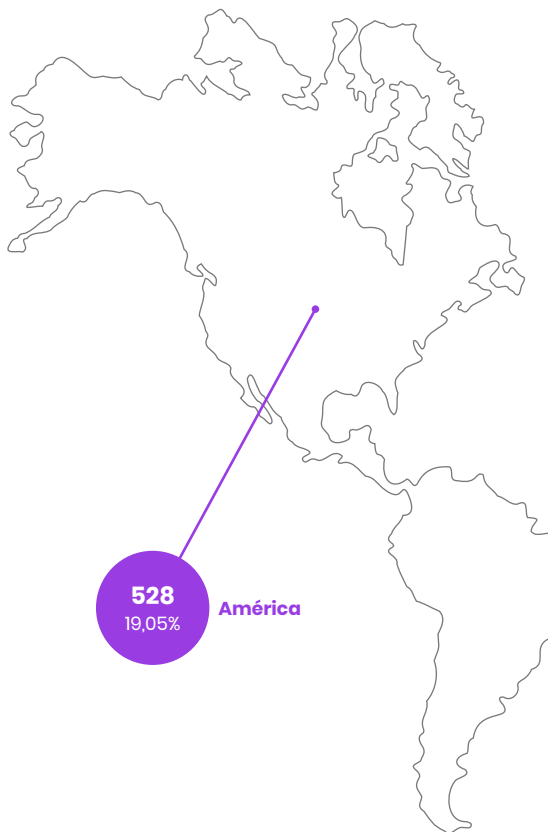
Población migrante por sexo y origen según continente.



Española

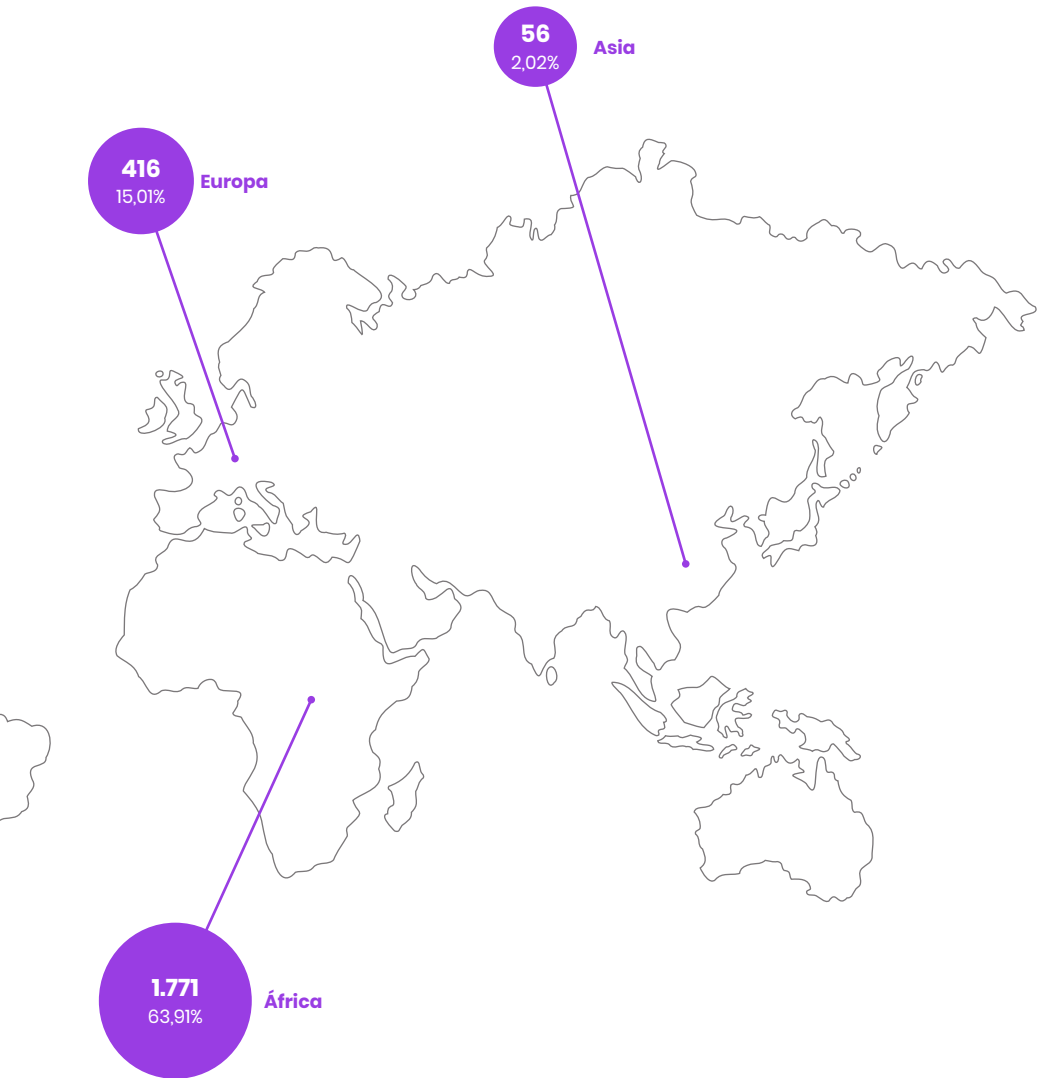


Extranjera



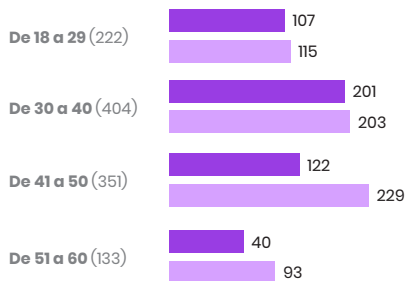
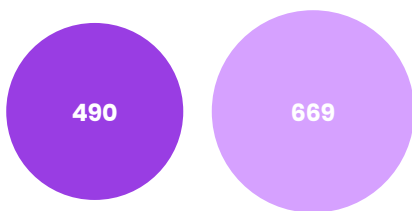
América

Fecha de actualización: 03/02/2020
Fuente: Elaboración propia con datos del CREM.

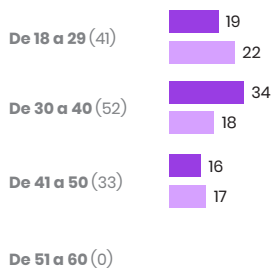


Población migrante por procedencia y tramos de edad.

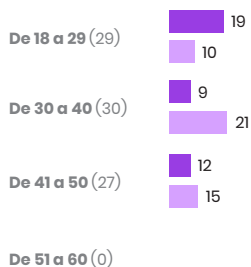
Marruecos
(1.159)



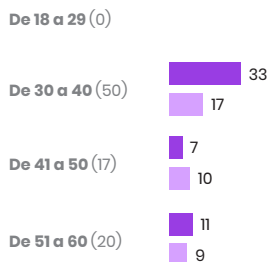
Colombia
(156)



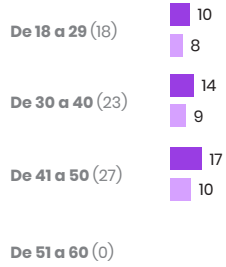
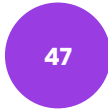
Ecuador
(114)



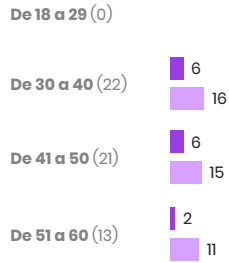
Rumania
(102)



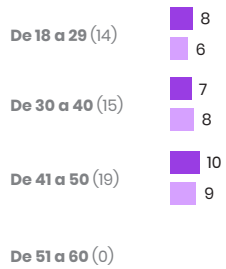
Brasil
(79)



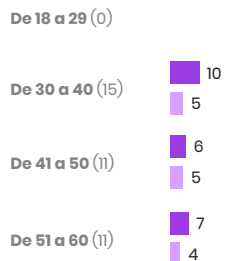
Argelia
(68)



Bulgaria
(64)



Ucrania
(51)

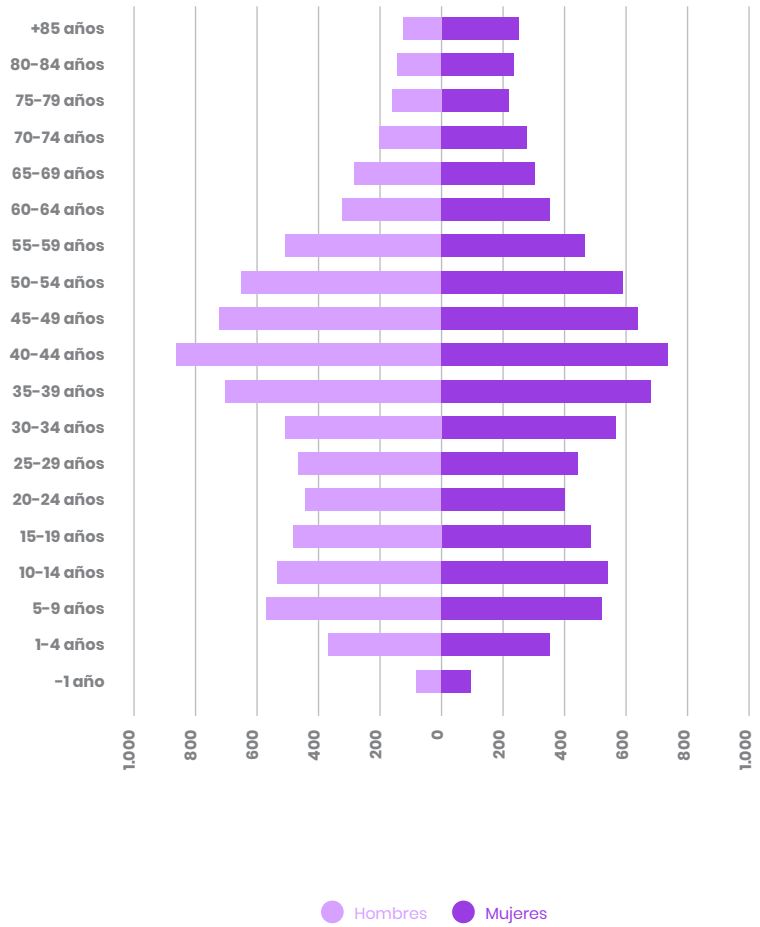


Pirámide de población Santomera.

La pirámide de población de Santomera muestra una estructura por sexo equilibrada, ya que el total de varones y mujeres tiene una distribución similar, aunque es ligeramente superior en el caso de los varones (8.124 varones y 8.082 mujeres). Observamos como la cantidad total de varones y mujeres en edad activa tiene una distribución similar, con un total de 5.667 varones en edad activa (entre 15-64 años) y 5.334 mujeres. En los primeros años de vida, (0-9 años), la distribución también es semejante, aunque nacen más niñas que niños, la franja de edad entre 1 y 9 años es ligeramente superior en el caso de los niños, aunque las diferencias son mínimas. La proporción mayor de población tanto de varones como mujeres se encuentran en el rango de edad entre 35 y 49 años.

Las diferencias más grandes en cuanto a distribución las encontramos en la franja de edad de los 45-49 años, donde encontramos 100 varones más que mujeres. Observamos cómo la distribución en la tercera edad favorece a las mujeres, por lo tanto, la presencia de mujeres en estos rangos de edad es ostensiblemente mayor (900 varones y 1.186 mujeres). Este dato es debido a que la esperanza de vida es mayor en el caso de las mujeres y, por lo tanto, en el municipio encontraremos más mujeres ancianas que varones.

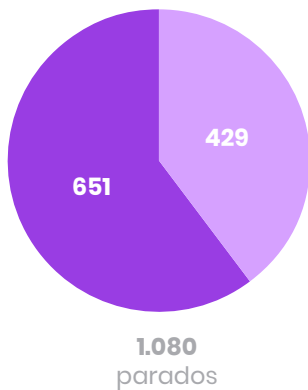
Al igual que en las sociedades desarrolladas se encuentra una pirámide de población que va adoptando forma de urna (regresiva) más amplia en el centro y estrechándose en la base, propia de poblaciones prósperas. La estructura de la población (según su forma) refleja que en la actualidad se da un predominio de población adulta, y una alta esperanza de vida (especialmente en el caso de las mujeres), típico de las sociedades envejecidas, si bien es cierto que observamos que Santomera en 2018 tenía una tasa de natalidad de 10,59 (por cada 1.000 habitantes), superior a la media regional (9,9) y a la nacional (7,94). En cuanto a la tasa de mortalidad también es ligeramente inferior a la media regional (9,9) y nacional (9,1).



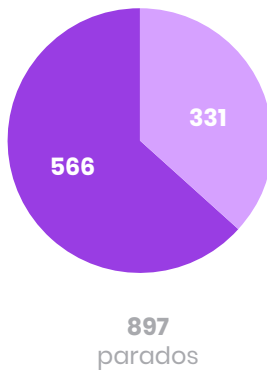
Gráfica "Pirámide de población por tramos de edad con datos absolutos" Datos del CREM y del INE.

Datos paro por sexo y porcentajes.

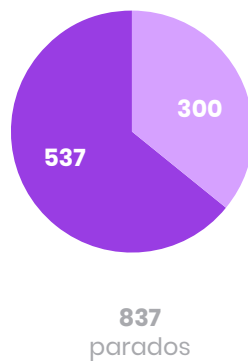
II Trimestre 2020*



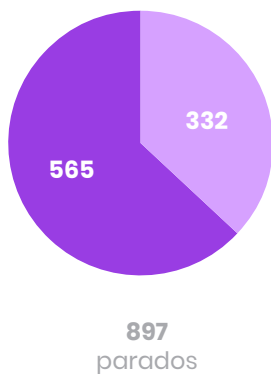
I Trimestre 2020*



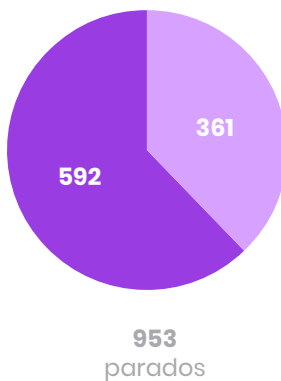
IV Trimestre 2019



III Trimestre 2019



II Trimestre 2019



● Total ● Hombres ● Mujeres

**Para analizar los datos del desempleo I y II Trimestre de 2020 se debe tener en cuenta la situación excepcional de la pandemia COVID-19 y la puesta en marcha de los ERTES en las empresas, con la consiguiente subida de las tasas de desempleo. Sería interesante poder contrastar dichos datos con los del próximo Trimestre, para ver la distribución del empleo antes y después del confinamiento.*

Paro registrado según entidades y sexo.

		Término municipal	Matanzas	Orilla del Azarbe	Santomera	Siscar
I Trimestre 2020	Ambos sexos	897	49	9	786	52
	Hombres	331	27	2	277	24
	Mujeres	566	22	7	509	28
IV Trimestre 2019	Ambos sexos	837	48	8	719	61
	Hombres	300	23	2	245	29
	Mujeres	537	25	6	474	32
III Trimestre 2019	Ambos sexos	897	45	11	780	59
	Hombres	332	21	4	279	27
	Mujeres	565	24	7	501	32
II Trimestre 2019	Ambos sexos	866	42	11	747	65
	Hombres	308	22	5	255	26
	Mujeres	558	20	6	492	39
I Trimestre 2019	Ambos sexos	953	49	9	822	71
	Hombres	361	27	5	302	27
	Mujeres	592	22	4	520	44

Fecha de actualización: 15/05/2020. Para preservar el secreto estadístico, no se presentan las entidades con menos de 100 habitantes de 16 a 64 años.

La tabla anterior nos muestra la distribución de las cifras de personas paradas registradas por diferentes trimestres. Permite mostrar las diferencias de desempleo entre mujeres y varones en el municipio de Santomera en 2019. Cabe mencionar que cuando se habla de paro registrado se obvia a las personas que se dedican a labores domésticas (trabajo no remunerado), que casi en su totalidad son mujeres.

Para comenzar cabe destacar que las cifras de paro registrado son bastante superiores en las mujeres que en los varones en todos los trimestres. Del total de personas en situación de desempleo en Santomera, el 62,11% (I trimestre), 64,4% (II trimestre), 62,99% (III trimestre), 64,15% (IV trimestre), 63,09% (I trimestre 2020) y 60,27% (II trimestre 2020) corresponden a las mujeres. Estos datos nos muestran la realidad del desempleo femenino, ya que casi encontramos el doble de mujeres en situación de desempleo que varones.

Al final del I trimestre de 2020 (marzo) se decretó el Estado de Alarma por la pandemia de la llamada COVID-19, por lo tanto, las incidencias en las tasas de desempleo se observan con mayor intensidad en el II trimestre (abril-junio), en donde se produjo un aumento de las tasas de desempleo hasta su máximo anual (1.080 personas). La razón del mayor aumento observado en varones tiene correlación directa con la mayor tasa de empleo de estos, respecto a las mujeres del municipio. Por lo tanto, con la puesta en marcha de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES) se han visto afectados más puestos de trabajo de los varones, y si bien es cierto, en los próximos meses deberían restablecerse las diferencias con la vuelta a los puestos de trabajo de muchas de las personas que se han visto afectadas por dichos expedientes.

El incremento del desempleo femenino en relación con el masculino en el último trimestre no garantiza una mejora de la empleabilidad y expectativas de futuro para las mujeres, ya que, a la histórica dificultad de acceso al empleo, debe sumarse que los sectores del comercio, turismo y hostelería son los más afectados y en los que la recuperación de actividad será más lenta y dilatada en el tiempo.

3. Diagnóstico tejido empresarial de Santomera

El tejido económico de la Región de Murcia está formado por un total de 47.234 empresas, según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Santomera, con 571 empresas, concentra el 1,21% del total regional. Si se analiza la evolución seguida por el número de empresas durante los últimos años en el municipio, se pueden apreciar dos etapas perfectamente diferentes: decrecimiento en el periodo 2009-2013, coincidiendo con los años de recesión económica; y fase de recuperación desde 2014 hasta la actualidad.

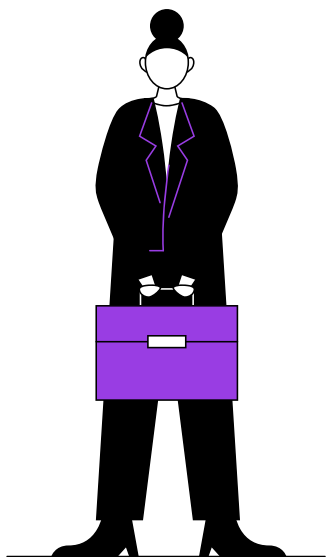
Los establecimientos empresariales también resultan una variable interesante en el estudio de la actividad económica de un territorio. El principal interés del número de establecimientos existentes radica principalmente en la existencia de información desagregada a nivel inframunicipal (núcleos poblacionales), lo cual permite realizar un diagnóstico más preciso de la situación el municipio, conociendo en qué zonas del mismo se concentra la actividad, y cuáles son las características de la misma.

En el municipio de Santomera existían, en el año 2013 (último dato disponible) un total de 1.307 establecimientos empresariales, representando el 1,12% del total existente a nivel regional. La distribución sectorial de dichos establecimientos muestra, al igual que en el caso de las empresas, una gran prevalencia del sector servicios, el cual concentra el 78,88% de los mismos.

- Distribución sectorial de los establecimientos
- Distribución de los establecimientos, según grupo de actividad. Santomera y Región de Murcia

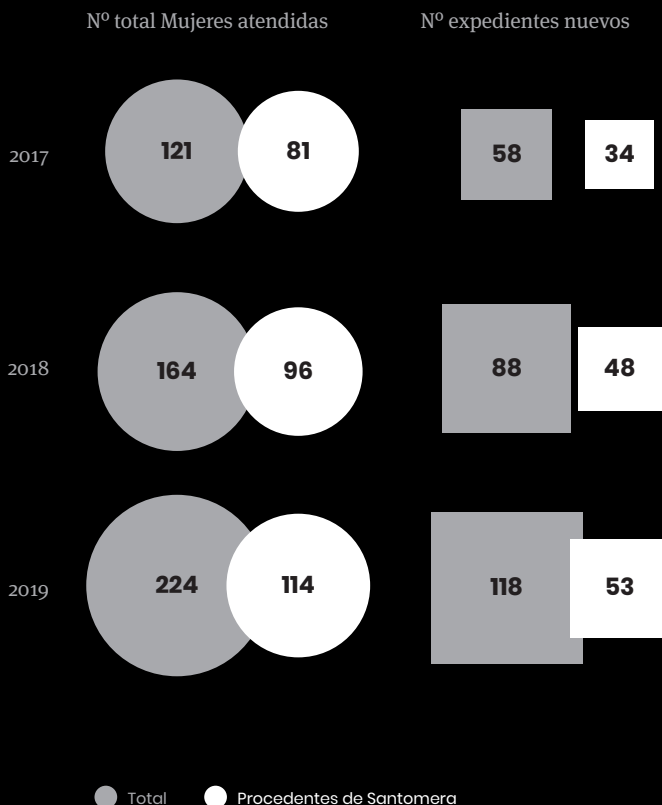
Realizando un análisis más pormenorizado a nivel sectorial, se puede ver como son los establecimientos comerciales, con gran diferencia, los más numerosos, representando más de un tercio del total y situándose en valores superiores a los registrados por la Región de Murcia.

A día de hoy, el sector servicios es el principal motor de la economía municipal, seguido de cerca por el tradicional sector agrícola. Hortalizas y cítricos, especialmente el limón, son los productos que caracterizan el sector primario del municipio. El sector industrial vinculado a la exportación y transformación del limón se está haciendo un hueco en la economía local de Santomera.



4. Datos de mujeres víctimas violencia de género atendidas en el CAVI de Santomera

Según los datos de personas atendidas por el Centro de Atención a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar (CAVI), en los últimos años se han producido un aumento tanto del número total de mujeres atendidas como de expedientes nuevos. Merece la pena comentar que los CAVI son un recurso regional, por lo que se atienden a mujeres tanto de dentro como de fuera del municipio, pero según estos datos, casi la mitad de mujeres atendidas y de expedientes nuevos corresponden a mujeres de Santomera. Merece la pena destacar el hecho de que se ha producido un aumento significativo tanto del total de mujeres atendidas como del número de expedientes nuevos; desde 2017 se ha incrementado el número de mujeres atendidas de Santomera, de 81 a 114, y los expedientes nuevos se han visto incrementados desde 2017 en 19 personas.



Si observamos las edades de las mujeres de Santomera atendidas en el CAVI vemos que la mayoría de las mujeres se concentran en las edades entre 36-45 años, con 41 mujeres atendidas. Seguido de estas, encontramos las franjas de edad de 26-35 con un total de 28 mujeres atendidas en 2019.

Encontramos un aumento del número de mujeres atendidas desde 2017 en las franjas de edad de entre 19-25, de 26-35, y un aumento relativo en las franjas de edad 36-45. Estos datos sobre mujeres atendidas del municipio nos muestran la importancia de la sensibilización y formación en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género. Por lo tanto, se considera esencial que se siga trabajando en esta materia, fomentando las acciones en los colegios, institutos y centros de educación, así como a toda la ciudadanía sobre prevención de la violencia de género e igualdad.

La prevención es imprescindible para luchar contra la lacha de la violencia de género, pero también será muy importante reforzar los servicios de atención y reforzar las redes de apoyo del CAVI de Santomera con los diferentes recursos municipales para favorecer la detección precoz, la protección de las mujeres víctimas de violencia de género y sus familias, el apoyo de las mujeres en la vida laboral y favorecer el acceso de estas a trabajos y empresas del municipio.

Edad	2017	2018	2019
x-18	2	2	2
19-25	5	6	12
26-35	21	28	28
36-45	33	38	41
46-55	16	13	17
56-x	5	8	8

Informe del CAVI de Santomera sobre las atenciones realizadas desde que se inició el estado de alarma.

Según los datos recogidos por el CAVI, durante el estado de alarma (desde el 14 de marzo al 21 de junio) se han visto incrementadas considerablemente el número de mujeres atendidas por el CAVI de Santomera. Si durante la segunda quincena del mes de marzo, el número de mujeres atendidas fue de 21, en los siguientes meses, ascendió a 51 en abril, 57 en mayo y 49 en los días de junio que duró el confinamiento.

Los datos recogidos por el CAVI nos arrojan una problemática que se ha visto agravada por la situación del confinamiento provocado por la COVID-19. Todas las crisis tienen factores específicos que afectan de una manera muy distinta a mujeres y hombres, y la de la COVID-19 no es una excepción. En contextos de confinamiento, como el que se ha vivido recientemente en España y a nivel mundial, las mujeres víctimas de violencia de género se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad debido a diferentes motivos:

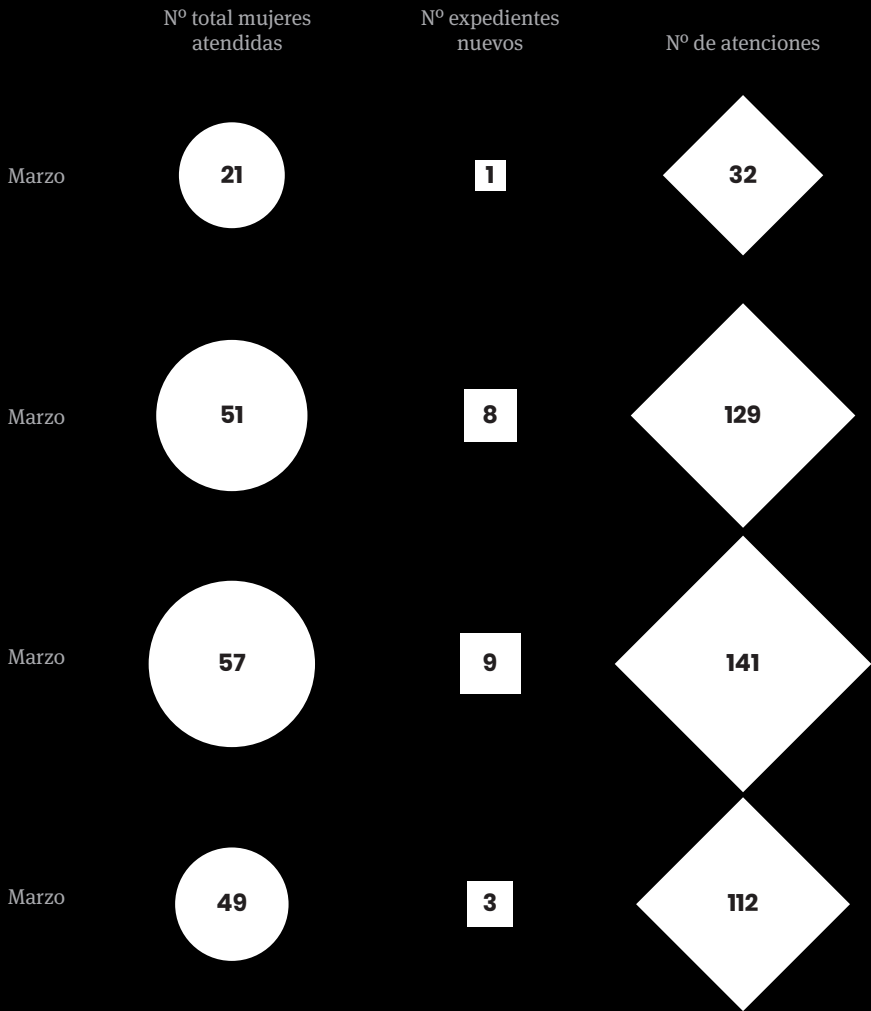
- Más tiempo de convivencia víctima agresor.
- Mayor control sobre la víctima.
- Más dificultad para recibir ayuda externa.
- Agresiones más invisibilizadas.
- Más dificultad para acudir a los centros de asistencia.

Por lo tanto, los datos nos muestran un preocupante repunte en el número total de mujeres atendidas, así como de expedientes nuevos creados y del número de atenciones.

Cabe la pena destacar el aumento en el número de atenciones que tienen que ver con diferentes demandas:

A nivel social

- Prestaciones económicas y ayudas económicas.
- Ha aumentado las solicitudes de servicios ATENPRO. Durante el estado de alarma se han tramitado 5, pero una vez acabado se han tramitado 5 más, aumentando el número de mujeres con denuncias en las que la Guardia Civil ha valorado un riesgo alto.
- Se ha ofrecido información sobre el Ingreso Mínimo Vital a 29 mujeres, atendiendo 38 consultas sobre la misma.



A nivel jurídico

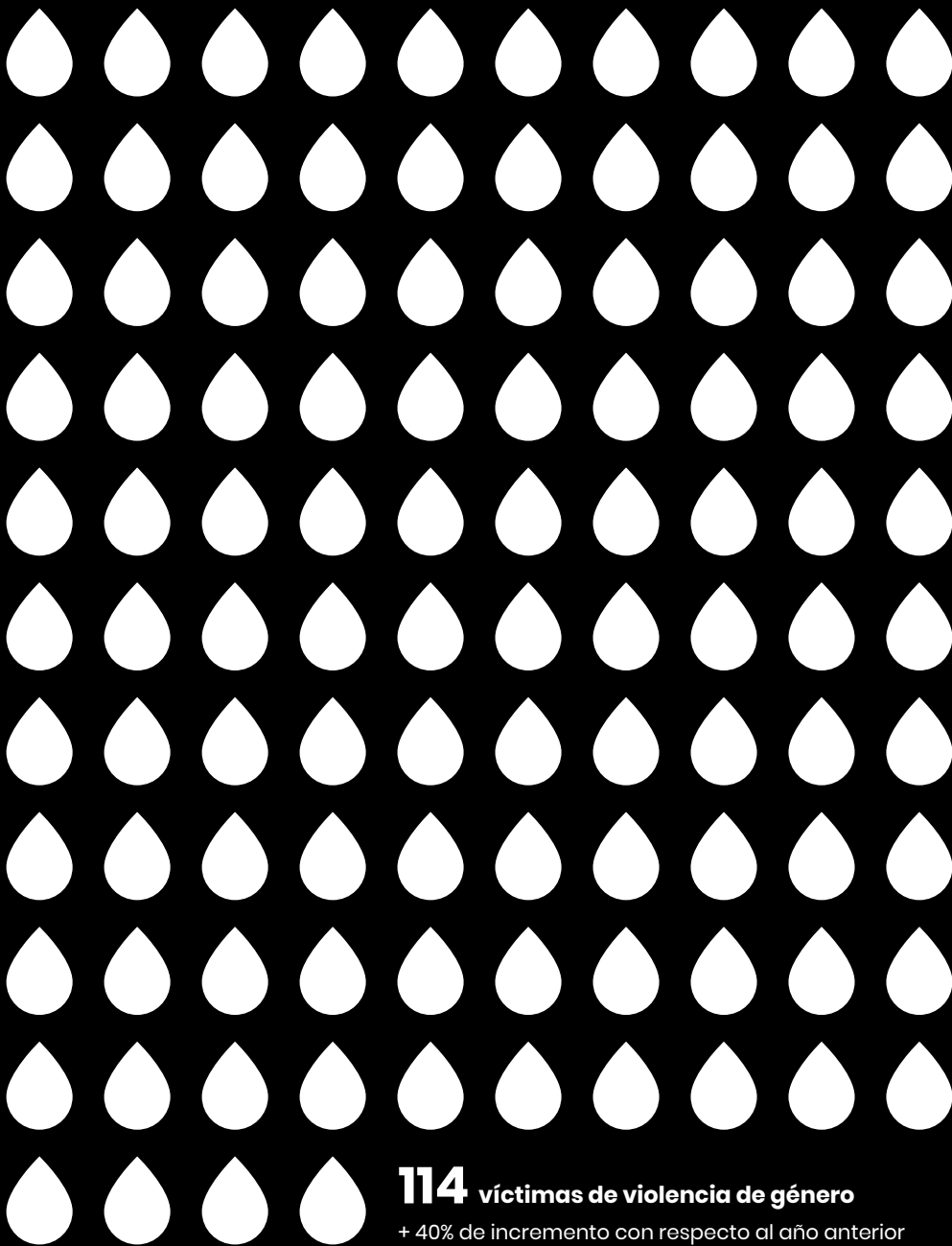
- Solicitudes de justicia gratuita.
- Aclaración de procedimiento VIOGEN.
- Aplicación de medidas paterno-filiales.
- Información sobre separación/divorcios.
- Han aumentado las demandas de tratamiento psicológico, hay que el estado de confinamiento ha generado mayor estrés y ansiedad, agudizando el malestar psicológico de las mujeres atendidas.

Las medidas de confinamiento de la población podrían estar teniendo como consecuencia un incremento de la violencia de género cuyos riesgos se agravan al verse forzadas a convivir con su agresor. Se aprobó el Real Decreto-Leu 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género. De este modo, se reconoce que las medidas adoptadas en el contexto de esta crisis impactan especialmente en las mujeres víctimas de violencia de género. Además, desde el Gobierno de España, y en particular desde el Ministerio de Igualdad se ha puesto en marcha un Plan de Contingencia contra la violencia de género ante la situación de emergencia sanitaria, y se desarrollan una serie de medidas de carácter estratégico y operativo para ayudar a prevenir, controlar y minimizar las posibles consecuencias negativas en las vidas de muchas mujeres víctimas de violencia de género a raíz de las medidas de confinamiento.

La situación de vulnerabilidad que sufren las mujeres en las crisis se ve agravada por la falta de acceso a las redes sociales habituales y a las fuentes de apoyo social, así como a los servicios de salud. Esa exposición a la violencia aumenta a medida que los perpetradores pueden arremeter contra ellas debido a la tensión económica y social que causa una pandemia y disminuyen las posibilidades de la víctima para abandonar o resistirse a estas relaciones abusivas.

Por lo tanto, como hemos comentado anteriormente la crisis humanitaria, social y económica derivada de la enfermedad COVID-19 ha afectado con especial hincapié a las mujeres. Desde el CAVI de Santomera, se ha identificado un aumento considerable en el número de mujeres atendidas por situación de violencia de género durante el confinamiento, así como de nuevos expedientes y del número de atenciones por diferentes demandas.

Los datos recogidos ponen de manifiesto la importancia de la prevención en materia de violencia de género, y de manera especial en contextos de crisis económica, social y humanitaria, y muestran la necesidad de llevar a cabo acciones para evitar cualquier tipo de discriminación y cualquier manifestación de violencia contra las mujeres.



5. Impacto de género de la COVID-19

Desde el pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaraba la pandemia global junto a la dimensión sanitaria, social y económica, por la aparición de la enfermedad COVID-19. Debido a esta situación excepcional se considera esencial conocer el alcance del impacto de género y las consecuencias que esta tiene sobre las mujeres y hombres del municipio, e incorporarle en la respuesta de una crisis que, por sus características afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres.

Desde el Instituto de la Mujer se ha elaborado un documento llamado “La perspectiva de género, esencial en la respuesta de la COVID-19” en la que se analizan las diferentes consecuencias económicas, sociales y sanitarias de la COVID-19 sobre las mujeres.

El organismo, dependiente del Ministerio de Igualdad, alerta del fuerte impacto que esta pandemia y las medidas para atajarla están teniendo sobre las mujeres, y advierte de que, si no tienen en cuenta estos factores diferenciales, es decir, si no se da una respuesta con perspectiva de género, las mujeres serán las que más sufran sus consecuencias. Y esto ocurrirá en una triple dimensión: social, económica y sanitaria.

El informe detalla cuatro factores principales que incrementan el impacto de esta crisis sobre las mujeres. Estas características son:

1. Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales.

Las mujeres son mayoritarias en los puestos de primera línea de combate de la epidemia. Ellas representan el 51% del personal médico, 84% de enfermería, el 72% en farmacia, el 82% en psicología y un 85% del personal que trabaja en residencias de mayores y personas dependientes donde se han dado las peores cifras de contagiados y de fallecimientos. También son mayoritarias en otros servicios esenciales como comercios y la alimentación, la limpieza de hospitales, y representan la práctica totalidad de las empleadas del hogar de los cuidados.

2. Centralidad de las tareas de los cuidados. Otro factor determinante es la mayor responsabilidad de las mujeres en las tareas de cuidados. Las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma. Además, muchas mujeres se ven abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados. A todas estas dificultades se ha sumado el teletrabajo, provocando una sobrecarga de trabajo si no se ponen en marcha mecanismos de corresponsabilidad desde todos los ámbitos: administraciones, empresas y hogares”. Especialmente afectadas están las familias mono-parentales, de las que ocho de cada diez tienen una mujer al frente.

Se ha puesto de manifiesto cuales son las actividades esenciales de las que no podemos prescindir, y todas tienen que ver con los cuidados. La mayoría de esas actividades son llevadas a cabo por mujeres, y la sociedad se ha visto obligada a mirar con atención estas tareas que anteriormente se ignoraban o menospreciaban.

3. Las mujeres sufren mayor precariedad laboral y pobreza laboral, lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo periodo de crisis (especialmente mujeres jóvenes y mujeres con baja cualificación). Los sectores del comercio, hostelería y servicios “con una importante presencia femenina”, serán los que sufran en mayor medida la crisis económica derivada de la pandemia. Las cifras de desempleo siguen siendo muy superior en las mujeres y que la brecha en la tasa de empleo femenino es de 11,7%.

En el documento se recalca la especial situación de vulnerabilidad sobre sectores precarizados, como el de las trabajadoras del hogar y los cuidados, donde sigue existiendo el despido por desistimiento y que no están incluidas plenamente en el régimen general de la Seguridad Social, por lo que no tienen reconocidas prestaciones por desempleo y que su elevada exposición al contagio las convierte en uno de los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad. Además, muchas de ellas trabajan en el sector informal.

4. Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento. Las medidas de confinamiento de la población podrían estar teniendo como consecuencia un incremento de la violencia de género, cuyos riesgos se agravan al verse forzadas a convivir con su agresor. Se han visto aumentadas las llamadas a números de teléfono especializado en atención a la violencia de género en un 60%, y las consultas online han sufrido un incremento cercano al 600%.

Desde el Gobierno de España se han puesto en marcha medidas desde el inicio del estado de alarma para dar respuesta a la crisis con una perspectiva de género. Entre ellas, destacan la puesta en marcha de un subsidio extraordinario para las trabajadoras del hogar, el plan de contingencia contra la violencia de género: una batería de medidas para prevenir y dar respuesta a estas víctimas y que blindaban como esenciales todos los servicios de asistencia integral para las mujeres que sufren esta violencia.

Por lo tanto, las medidas que se recogen en el II Plan Feminista Municipal tienen en cuenta la situación de excepcionalidad que hemos vivido por la COVID-19, y poner de manifiesto la necesidad de poner en marcha medidas que traten de mitigar las consecuencias negativas que tiene esta situación sobre las mujeres del municipio.

C. Estructura del Plan de Igualdad

1. Áreas del Plan

Área Institucional

1. El Ayuntamiento de Santomera se compromete con la igualdad y la Transversalidad de género en las políticas municipales.

Área Derechos

2. Santomera Ciudad de derechos, derecho al trabajo y a una vida digna.

Área Economía de los ciudadanos

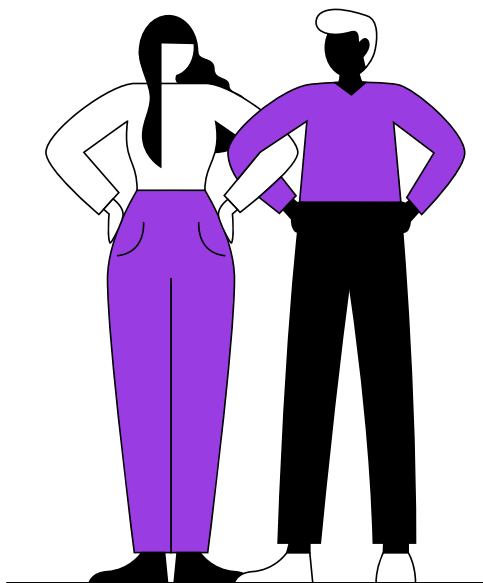
3. Santomera apuesta por la Economía de la vida mediante la Conciliación y Corresponsabilidad.

Área educación para la Igualdad

4. Santomera, ciudad educadora e inclusiva.

Área Violencia de género

5. Santomera se compromete erradicar la violencia.



2. Objetivos generales

Objetivo 1: Mejorar la coordinación entre los servicios y recursos municipales para la detección y eliminación de las situaciones de desigualdad existentes.

Objetivo 2: Integrar la perspectiva de género en las políticas municipales.

Objetivo 3: Mejorar la formación y participación de las mujeres del municipio en el mercado de trabajo.

Objetivo 4: Promover y apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres mujeres.

Objetivo 5: Fomentar la educación para la igualdad en los ámbitos de la educación formal y no formal.

Objetivo 6: Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en todas sus formas, en el ámbito municipal.

3. Objetivos específicos y medidas previstas

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1: Introducir la perspectiva de género en la administración municipal.

Objetivo específico 2: Formar en Igualdad base clave en la lucha contra la desigualdad.

Objetivo específico 3: Fomentar la empleabilidad de las mujeres.

Objetivo específico 4: Formación en materia de prevención de la violencia de género.

Objetivo específico 5: Mostrar la importancia de la cultura de corresponsabilidad en todos los ámbitos de la vida.

Objetivo específico 6: Incentivar el deporte femenino como una de los elementos claves para lograr la participación social de las mujeres y su empoderamiento.

Objetivo específico 7: Visibilizar la importancia de las medidas del II Plan Feminista Municipal.

Medidas.

1. Administración municipal

(Objetivo específico 1: Introducir la perspectiva de género en la administración municipal)

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
<p>1. Recoger datos desagregados por sexo de las actuaciones que se generen en el Ayuntamiento.</p> <p><i>(*Para esta medida se diseñará una ficha común para todas las Concejalías)</i></p>	<p>Será responsable cada Concejalía en función de la actividad que se realice.</p>	<p>Semestralmente se entregarán a la persona o empresa responsable del seguimiento.</p>	<p>No es necesario.</p>	<p>4 evaluaciones, semestralmente.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de recogida desagregada por sexo - Número de fichas existentes - % de recursos/ servicios municipales que recogen datos desagregados - Nº de Concejalías que ponen en marcha las fichas
<p>2. Incorporar cláusulas con perspectiva de género en los pliegos, convenios de colaboración y en las convocatorias de subvenciones que promueve el Ayuntamiento.</p>	<p>Concejalía de Hacienda, Personal, Contratación, Régimen Interior y Derechos Sociales. (Persona responsable de la redacción de los mismos)</p>	<p>Se entregará a la persona o empresa responsable del seguimiento mensualmente.</p>	<p>No es necesario.</p>	<p>4 evaluaciones, semestralmente.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de convenios en los que se han aplicado cláusulas - Nº de mujeres contratadas mediante las cláusulas de desempate - Nº de subvenciones otorgadas mediante cláusulas de igualdad
<p>3. Incorporar lenguaje inclusivo en todos los documentos del Ayuntamiento. Revisión desde la perspectiva de género de las ofertas, talleres, formaciones que se ofertan desde el Ayuntamiento (lenguaje, horarios que favorezcan conciliación...)</p>	<p>Departamento de Comunicación.</p>	<p>Se analizará trimestralmente según las ofertas, talleres, formaciones ofertadas.</p> <p>Aconsejable que sea un trabajo permanente.</p>	<p>No es necesario.</p>	<p>4 evaluaciones, semestralmente.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos, talleres... revisado para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo. - Nº y/o % de ofertas de empleo realizadas con lenguaje inclusivo

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
4. Realizar un estudio actualizado y desagregado por sexo de la accesibilidad y equipamientos municipales.	Concejalía de Urbanismo, Obras, Servicios y Medio Ambiente. (Persona asignada)	Un año desde que se implante el plan.	No es necesario.	Al año de implantación del plan. Indicadores: - Estudio de accesibilidad con perspectiva de género - Estudio sobre equipamientos municipales con perspectiva de género
5. Presupuestos de Ayuntamiento con Perspectiva de Género	Concejalía de Hacienda, Personal, Contratación, Régimen Interior y Derechos Sociales.	Un año desde que se implante el plan.	No es necesario.	Indicadores: - % de programas presupuestarios que incorporan perspectiva de género - % del volumen presupuestario destinado a acciones que tienen en cuenta la perspectiva de género - Documento de Recomendaciones para elaborar presupuestos públicos con perspectiva de género
6. Incorporar en la Relación de Puestos de Trabajo la figura de la/del Agente de Igualdad	Concejalía de Hacienda, Personal, Contratación, Régimen Interior y Derechos Sociales.	<i>*A determinar según disponibilidad.</i>	Agente de Igualdad A2 <i>*Depende del tipo de contrato (jornada completa o media jornada)</i>	Indicadores: - Plaza incorporada como Agente de Igualdad

2. Formación en igualdad

(Objetivo específico 2: Formar en Igualdad base clave en la lucha contra la desigualdad)

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
7. Formación al personal del Ayuntamiento, en igualdad y nuevas masculinidades.	Técnico/a de Igualdad o empresa encargada, en coordinación con Concejalía de Empleo y Formación, Concejalía de Hacienda, Personal, Contratación, Régimen Interior y Derechos Sociales.	- Septiembre 2020 a abril 2021 - Febrero a mayo 2022	1.000€ - 1500€ <i>*Dependerá de la duración de los cursos.</i>	Indicadores: - Nº de acciones formativas - Nº y/o % de personas trabajadoras que han recibido dichos cursos (mujeres-varones) - Horas de formación recibidas - Concejalías que han recibido formación - Técnicas/técnicos que han recibido formación - Concejales/ concejales que han recibido formación - Horas de formación - Ficha de evaluación de la formación
8. Formación al personal del Ayuntamiento sobre objetivos de la recogida de datos desagregados por sexo y elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género.	Técnico/a de Igualdad o empresa encargada, en coordinación con Concejalía de Empleo y Formación...; Concejalía de Hacienda, Personal, Contratación, Régimen Interior y Derechos Sociales.	- Septiembre 2020 a abril 2021 - Febrero a mayo 2022	800€ - 1200€ <i>*Dependerá de la duración de los cursos.</i>	Indicadores: - Nº de acciones formativas - Nº y/o % de personas trabajadoras que han recibido dichos cursos (mujeres-varones) - Horas de formación recibidas - Concejalías que han recibido formación - Técnicas/técnicos que han recibido formación - Concejales/ concejales que han recibido formación - Horas de formación - Ficha de evaluación de la formación

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
9. Formación en igualdad y en educación afectivo sexual en los Institutos y Colegios.	Concejalía de Educación, Infancia y Buen Gobierno.	- Calendario Escolar 2020 - 2021 - Calendario Escolar 2021 - 2022	800€ <i>*Dependerá de la duración de los cursos.</i>	Indicadores: - Nº de acciones formativas - Nº de niñas/os que han recibido formación - % de centros escolares que han recibido formación - Nº y % de cursos que han recibido formación sobre el total del centro - Horas de formación - Ficha de evaluación
10. Formación en Nuevas Masculinidades en institutos, colegios, AMPAS	Concejalía de Educación, Infancia y Buen Gobierno.	- Calendario Escolar 2020 - 2021 - Calendario Escolar 2021 - 2022	800€ - 1000€ <i>*Dependerá de la duración de los cursos.</i>	Indicadores: - Nº de acciones formativas - Nº y/o % de niñas/os que han recibido formación - Nº y/o % de varones- mujeres que reciben formación - % de centros escolares que han recibido formación - Nº y % de cursos que han recibido formación sobre el total del centro - Horas de formación - Ficha de evaluación de la formación

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
11. Formación en Nuevas Masculinidades en Asociaciones	Concejalía de Educación, Infancia y Buen Gobierno; y Concejalía de Empleo y Formación	Febrero 2021 a febrero 2022	800€ - 1000€ <i>*Dependerá de la duración de los cursos</i>	Indicadores: - Al finalizar la formación - Nº de acciones formativas - Nº o % de varones/ mujeres que asisten a la formación - Nº de asociaciones que participan en la formación (varones- mujeres) - Horas de formación - Ficha de evaluación de la formación

2. Formación en el empleo

(Objetivo específico 3: Fomentar la empleabilidad de las mujeres)

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
12. Curso sobre herramientas digitales a las mujeres del municipio	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	- Enero 2021 a junio 2021 - Enero 2022 a junio 2022	800€ - 1.000€ <i>*Dependerá de la duración de los cursos</i>	Indicadores: - Nº de cursos realizados - Nº de mujeres que han recibido formación - Horas de duración de la formación - Ficha evaluación del curso
13. Curso asesoramiento de cómo preparar un CV y realizar una entrevista de trabajo	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	- Enero 2021 a junio 2021 - Enero 2022 a junio 2022	800€ - 1.000€ <i>*Dependerá de la duración de los cursos</i>	Indicadores: - Nº de cursos. - Nº de mujeres que asisten - Horas de duración del curso - Nº de mujeres que han conseguido trabajo después del curso - Ficha evaluación del curso
14. Curso técnicas de búsqueda de empleo con perspectiva de género	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	- Enero 2021 a junio 2021 - Enero 2022 a junio 2022	800€ - 1.000€ <i>*Dependerá de la duración de los cursos</i>	Indicadores: - Nº de cursos - Nº y/o % de mujeres asistentes - Horas de duración - Nº de mujeres que consiguen un empleo tras la realización del curso - Ficha evaluación del curso

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
15. Curso creación de empresas.	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	- Enero 2021 a junio 2021 - Enero 2022 a junio 2022	800€ - 1.000€ *Dependerá de la duración de los cursos	Indicadores: - Nº de cursos - Nº y/o % de mujeres asistentes - Horas de duración - Nº de mujeres que consiguen un empleo tras la realización del curso - Nº de mujeres que han creado una empresa - Ficha evaluación del curso
16. Incluir la perspectiva de género y el fomento de las mujeres en el mercado de trabajo como elemento central en las Jornadas de Emprendimiento Juvenil y en la Feria de Empleo.	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar. Concejalía de Cultura, Juventud y Mayores.	- Octubre a noviembre 2020 y/o 2021 - Marzo 2021 y/o 2022	Sin coste.	Indicadores: - Nº de jornadas realizadas con perspectiva de género - Nº de empresas del municipio asistentes - Nº y/o de mujeres-varones asistentes - Nº de mujeres contratadas en empresas del municipio
17. Realizar Jornadas específicas para el empoderamiento profesional de las mujeres.	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	- Febrero 2021 a junio 2021 - Febrero 2022 a junio 2022	1.200€ - 1.500€	4 evaluaciones, semestralmente. Indicadores: - Nº de cursos, talleres... revisado para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo. - Nº y/o % de ofertas de empleo realizadas con lenguaje inclusivo
18. Conceder ayudas a mujeres emprendedoras.	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	*Sin determinar.	1.000€ - 3.000€	Indicadores: - Nº de ayudas destinadas a mujeres emprendedoras - Cuantía económica de las ayudas destinadas a mujeres emprendedoras

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
19. Realizar una campaña de sensibilización dirigida al entramado empresarial de Santomera en el que se muestren los beneficios de la contratación de mujeres.	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	- Febrero 2021 a junio 2021 - Febrero 2022 a junio 2022	1.200€ - 1.500€	Indicadores: - N° de empresas participantes - N° y/o % de mujeres - varones participantes
20. Asesorar en materia de igualdad a las empresas del municipio. Una jornada para las empresas.	Concejalías de Igualdad, de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	<i>*Sin determinar.</i>	600€	Indicadores: - N° de empresas participantes - N° y/o % de mujeres - varones participantes
21. Visibilizar a mujeres del municipio en las profesiones altamente masculinizadas.	Concejalía de Igualdad.	Invitar a 4 profesionales a explicar sus experiencias. Una por semestre.	No es necesario,	Indicadores: - N° de acciones de visibilización de las aportaciones de las mujeres a deportes masculinizados

4. Prevención de la violencia de género
(Objetivo específico 4: Formación en materia de prevención de la violencia de género)

Significa conseguir que los espacios públicos y el hogar sean más seguros para las mujeres y las niñas, procurar la autonomía económica y la seguridad de todas las personas.

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
22. Formar en prevención y sensibilización sobre la violencia machista en todas sus formas a la comunidad educativa.	Concejalía de Educación, Infancia y Buen Gobierno Concejalía de Educación.	- Calendario Escolar 2020-2021 - Calendario Escolar 2021-2022	800€ - 1500€	Indicadores: - Nº de acciones formativas - Nº y/o % de varones - mujeres que asisten a la formación - Horas de formación - Ficha de evaluación de la formación
23. Taller dirigido a mujeres VVG que tendrá por objetivo la creación de un grupo que potencie el empoderamiento personal y colectivo.	Concejalía de Igualdad. CAVI.	En los primeros tres meses de implantación del Plan.	700€ - 1500€	Indicadores: - Nº de acciones formativas - Nº mujeres que asisten al taller - Nº de personas que forman parte del grupo - Frecuencia de la actividad del grupo
24. Trabajo en red respecto a la violencia de con todos los servicios municipales.	Responsable de Redes Sociales del Ayuntamiento.	A partir del primer mes de implantación del Plan.	No es necesario.	Indicadores: - Si se ha desarrollado el trabajo en red - No de participantes
25. Convenios específicos para mujeres con las empresas del municipio para VVG.	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	En el primer año de implantación.	No es necesario.	Indicadores: - Nº de mujeres VVG contratadas - Nº de convenios en los que se favorece la contratación a mujeres VVG

5. Materia de conciliación y cuidados
(Objetivo específico 5: Mostrar la importancia de la cultura de corresponsabilidad en todos los ámbitos de la vida)

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
26. Cursos formativos sobre conciliación y corresponsabilidad destinados a hombres del municipio.	Concejalía de Empleo y Formación, Comercio, Hostelería, Turismo y el Siscar.	<i>*Durante la implantación del II Plan Feminista Municipal.</i>	800€ - 1.300€	Indicadores: - Nº de cursos formativos - Nº y/o % de varones que asisten a la formación - Horas de duración - Nº de asociaciones que han participado - Ficha de evaluación de la formación
27. Servicios de cuidados, como por ejemplo madres de día... para que las mujeres puedan asistir a cursos y actividades, guarderías del ayuntamiento, entre otras.	Concejalía de Educación, Infancia y Buen Gobierno	<i>*Durante la implantación del II Plan Feminista Municipal.</i>	2.000€ - 3.000€	Indicadores: - Nº de servicios de cuidado implementado - Aumento / disminución de la cuantía económica destinada a guarderías municipales o servicios para el cuidado de personas
28. Realización de campañas de sensibilización sobre la importancia de los cuidados, la conciliación y corresponsabilidad dirigida a la población del municipio.	Concejalía de Cultura, Juventud y Mayores. Departamento de Comunicación	-	1.000€ - 1.400€	Indicadores: - Nº de campañas - Nº y/o % de varones-mujeres que han participado en las campañas
29. Revisión de los horarios de actividades deportivas y culturales infantiles y adultas para compatibilizarlos en los centros e instalaciones municipales.	Concejalía de Deportes, Seguridad, Fiestas y La Matanza y Concejalía de Cultura, Juventud y Mayores.	<i>*Durante la implantación del II Plan Feminista Municipal.</i>	Sin coste.	Indicadores: - Nº de actividades revisadas - Nº de actividades modificadas para favorecer la corresponsabilidad

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
30. Jornadas, talleres con la ciudadanía en su conjunto y en los canales de comunicación del Ayuntamiento sobre la importancia de los cuidados y la invisibilización de los trabajos reproductivos en la historia.	Concejalía de Empleo y Formación, Comercios, Hostelería, Turismo y el Siscar.	- Septiembre 2020 a diciembre 2020 - Marzo 2021 a junio 2021 - Enero 2022 a junio 2022	800€ - 1.200€	Indicadores: - Nº de jornadas y talleres realizados - Nº y/o % de varones- mujeres que han participado

6. Las mujeres y el deporte

(Objetivo específico 6: Incentivar el deporte femenino como una de los elementos claves para lograr la participación social de las mujeres y su empoderamiento)

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
31. Incrementar ayudas económicas a los equipos deportivos de mujeres del municipio, equipo de fútbol femenino, senior de voleibol...	Concejalía de Deportes	- Septiembre 2020 o septiembre 2021	2.000€	Indicadores: - N° de ayudas destinadas a equipos/clubes femeninos - % de incremento de las ayudas destinadas a clubs/asociaciones deportivas - % del total de las ayudas que reciben los clubes femeninos - % de equipos femeninos en clubes o asociaciones deportivas - N° de equipos femeninos creados
32. Adecuar las instalaciones deportivas para la práctica de actividades deportivas demandadas por las mujeres del municipio, y acondicionar los espacios para una mayor percepción de seguridad en las prácticas deportivas.	Concejalía de Deportes	<i>*Durante la implantación del II Plan Feminista Municipal.</i>	2.000€ - 2.500€	Indicadores: - N° de espacios acondicionados para la práctica del deporte más seguro - N° de instalaciones deportivas acondicionadas para el uso por parte de las mujeres de prácticas deportivas demandadas por las mismas (bailes, aeróbic, zumba...)

7. Comunicación

(Objetivo específico 7: Visibilizar la importancia de las medidas del II Plan Feminista Municipal)

Es importante que la población de Santomera y las personas trabajadoras de los servicios públicos conozcan de manera directa cual es el avance y los objetivos del Plan Feminista Municipal, y para ello deben ser comunicadas de manera clara, objetiva y que traten de llegar a todas las personas destinatarias de las medidas.

Medidas / Acciones	Responsable	Calendario	Presupuesto	Evaluación
33. Comunicar el II Plan Feminista municipal y sus medidas de manera periódica por los canales de comunicación del Ayuntamiento (web municipal, tablón municipal...)	Departamento de Comunicación.	De manera periódica en los canales de comunicación del Ayuntamiento.	<i>*El coste de la impresión de los materiales depende de la empresa de cartelería. Entre 300€ - 700€</i>	Indicadores: - Nº de objetivos específicos comunicados - Nº de canales de comunicación del Ayuntamiento - % de las medidas/ acciones que han sido comunicadas
34. Utilización del espacio público del municipio para la transmisión de mensajes relacionados con la igualdad, corresponsabilidad y hombres igualitarios, por medio de paneles expositores, murales, lecturas públicas, elementos audiovisuales, etc.	Departamento de Comunicación.	<i>*Durante el periodo de vigencia del II Plan Feminista Municipal (2020-2022)</i>	1.000€	Indicadores: - Nº de campañas y mensajes que fomentan la igualdad en el municipio - Nº de carteles, paneles... que fomentan la igualdad
35. Sintetizar y adaptar el lenguaje del plan de igualdad al público adolescente e infancia, y traducirlo al idioma árabe.	Concejalía de Cultura, Juventud y Mayores. Servicios sociales.	Septiembre 2020 a diciembre 2020	600€	Indicadores: - Si se ha adaptado al lenguaje juvenil e infantil - Si se ha traducido al idioma árabe

4. Indicadores de evaluación

Sistema de Evaluación.

Qué nos interesa evaluar y cuáles son los indicadores adecuados. Es importante diferenciar entre los indicadores de resultados y los indicadores de gestión.

Entre los indicadores de resultados tendríamos, por ejemplo:

1. Indicadores de logros (se han producido los cambios que se espera).
2. Indicadores de actividad (se ha ejecutado las acciones lo más detallada posible, cuántas mujeres, cuántos varones, profesiones, perfiles).
3. Indicadores de impacto (cambios producidos por el Plan que no estaban enunciados en sus objetivos).

Entre los indicadores de gestión se encuentran los: indicadores de cumplimiento (ajuste de plazos, tareas según lo previsto) y los indicadores de recursos (cantidad de recursos utilizados, eficiencia, desempeño profesional).



La Mesa de Igualdad sería el órgano competente del seguimiento y el control de las medidas del II Plan Feminista Municipal, sería importante contactar con el apoyo de una persona Agente de Igualdad o Empresa para que el seguimiento sea más efectivo.

1. Protocolo de seguimiento

Consignar finalmente que el Protocolo de Seguimiento está diseñado para asegurar una adecuada evaluación de la ejecución del Plan a partir de la sistematización de las medidas de observación y revisión, de tal modo que se pueda obtener de manera continua una información fiable de su estado y grado de avance.

El seguimiento es un instrumento esencial para evaluar y registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del mismo y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento del municipio, la plantilla y la comunidad para así valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo.

2. Metodología de seguimiento del Plan

La metodología utilizada para llevar a cabo el seguimiento del I Plan de Igualdad parte de la base de su estructura que cuenta con 6 objetivos generales, 7 objetivos específicos y 36 medidas, todo ello encuadrado en cinco áreas estratégicas:

Cada medida descrita en el Plan de Igualdad serán valoradas individualmente en una escala de 0 a 5.

3. Ejecución y eficacia del Plan

3.1 Grado de Avance

La Mesa de Igualdad y/o Agente de Igualdad y/o Empresa evalúa y propone el grado de avance conseguido para cada medida, teniendo en cuenta los informes de seguimiento, así como las pruebas documentales y evidencias que se han revisado y aportado como información.

El grado de avance de una medida representa el nivel de ejecución de la misma y se mide en una escala de 0 a 5 según el siguiente criterio:

0 - No iniciada

1 - En fase de análisis

2 - Iniciada y con valor del indicador en progreso

3 - Ejecutada parcialmente, teniendo también en cuenta el valor alcanzado por el indicador

4 - Muy avanzada en su ejecución con valor del indicador suficientemente alcanzado

5 - Implantada con el valor del indicador conseguido

3.2 Grado de ejecución

El grado de ejecución, este resultado se calcula a partir de la suma de las medidas que están en proceso y las que están ejecutadas sobre el total de acciones previstas. Se ha considerado que están en progreso las que han alcanzado un grado de avance 2 y 3 y que están ejecutadas las que tienen grado de avance 4 y 5 (valores considerados óptimos)

3.3 Grado de eficacia

Se calcula el grado de eficacia, considerando como resultado óptimo cuando una determinada medida alcanza un grado de avance de 4 o 5; es decir no sólo cuentan aquellas que han finalizado, sino que también se incluyen las que están muy avanzadas en su ejecución. Estas últimas deben ser consideradas como eficaces, pues se trata de proyectos de larga duración que han alcanzado un valor óptimo teniendo en cuenta el período previsto para su implantación.

4. Situación por objetivos

Además de las cifras globales ofrecidas anteriormente sobre el grado de avance, ejecución y eficacia del Plan, es importante realizar este análisis para cada uno de los cinco objetivos plasmados en el mismo.

Objetivos generales	Grado de ejecución	Grado de eficacia	Grado de avance
1. Mejorar la coordinación entre los servicios y recursos municipales para la detección y eliminación de las situaciones de desigualdad existentes.			
2. Integrar la perspectiva de género en las políticas municipales.			
3. Mejorar la formación y participación de las mujeres del municipio en el mercado de trabajo.			
4. Promover y apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.			
5. Fomentar la educación para la igualdad en los ámbitos de la educación formal y no formal.			
6. Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en todas sus formas, en el ámbito municipal.			

5. Situación por áreas estratégicas

Evaluar y seguir los resultados del análisis por áreas estratégicas.

Áreas estratégicas	Grado de ejecución	Grado de eficacia	Grado de avance

6. Situación por medidas

En cuanto al grado de avance de las medidas, la puntuación final se obtendrá teniendo en cuenta:

- El período previsto para la implementación de cada una.
- El objetivo planteado para dicho período.
- El esfuerzo e importancia de las actividades realizadas con respecto a todas las planificadas.
- El valor conseguido con respecto al valor final planteado.



Más información en:
santomera.es