



ANÁLISIS Y AUTODIAGNÓSTICO: I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE SALINAS



Se presentan en el siguiente documento los resultados obtenidos del Análisis y Diagnóstico realizado en el Municipio de Salinas (Alicante) para la elaboración del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

***Estudio y Diagnostico realizado por Paula Peinado Sanchís
para el Excelentísimo Ayuntamiento de Salinas.***



PRESENTACIÓN

ÍNDICE

- 1. MARCO TEÓRICO**
- 2. OBJETIVOS**
- 3. METODOLOGÍA**
- 4. RESULTADOS ANÁLISIS EXTERNO: DIAGNÓSTICO DEL MUNICIPIO**
 - 4.1. Territorio
 - 4.2. Población: Edad, Sexo, Evolución de la población y hogares
 - 4.3. Mercado laboral: Empleo, desempleo y población activa
 - 4.4. Centros Educativos municipales
 - 4.5. Tejido Asociativo
 - 4.6. Análisis de la percepción de la igualdad en el municipio. Resultados
- 5. RESULTADOS ANÁLISIS INTERNO: DIAGNÓSTICO DEL AYUNTAMIENTO**
 - 5.1. Análisis descriptivo de la plantilla
 - 5.2. Análisis de la percepción sobre la igualdad de oportunidades del personal del ayuntamiento
- 6. CONCLUSIONES**
- 7. PROPUESTA DE EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS GENERALES PARA EL I PLAN DE IGUALDAD DE SALINAS.**
- 8. ANEXOS**
 - Cartel
 - Encuesta población general
 - Encuesta empleados

GLOSARIO TÉRMINOS



1. MARCO TEÓRICO

"El mundo de la humanidad tiene dos alas: una es la mujer y la otra es el hombre. Hasta que ambas alas no se hayan desarrollado igualmente, el pájaro no podrá volar. [...] Hasta que el mundo de la mujer no llegue a ser igual al mundo del hombre en la adquisición de virtudes y perfecciones, no se podrá alcanzar el éxito y la prosperidad como debiera ser." (Abdul Bahá)

La Igualdad entre mujeres y hombres es uno de las principales demandas de nuestra sociedad actual. Entendemos la igualdad como "El principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión, condición social, ideología o circunstancia personal.

El concepto de igualdad va ligado al concepto de diferencia. Sin embargo esta diferencia no puede implicar que una persona se encuentre en una situación de desventaja por factores totalmente aleatorios y ajenos a sí misma. Las diferencias implican diversidad, y debemos luchar por tener la posibilidad de ser diferentes teniendo siempre los mismos derechos y oportunidades.

Para que mujeres y hombres puedan desarrollarse como personas libres e independientes es imprescindible compartir obligaciones y derechos. Las desigualdades dificultan el desarrollo de las capacidades y cualidades de las personas y, por tanto, mantienen una situación injusta y frenan el desarrollo de cualquier sociedad.

En esta lucha por la igualdad debemos estar todos unidos, ya que a ninguno de los dos géneros le beneficia mantener una situación de injusticia social. La atribución de determinados privilegios al género masculino también trae consigo una serie de cargas y responsabilidades impuestas que debemos hacer desaparecer. Ninguna persona quiere ni debe tener privilegios y responsabilidades que no le corresponden, así como nadie debería perder derechos, únicamente por pertenecer a uno u otro género.

Históricamente la figura de la mujer ha sido relegada a un segundo plano. Diferentes normas y roles culturales, que se han ido transmitiendo entre generaciones, han propiciado la supremacía del



hombre sobre la mujer en la mayoría de ámbitos. Es importante tener presente esta desigualdad histórica y adquirir conciencia de que, a día de hoy, la mujer continúa enfrentándose a situaciones desiguales, donde tiene menos derechos y oportunidades por el simple hecho de ser mujer.

Algunos, de los múltiples, ejemplos de ello son:

- a) El acceso a la educación formal igualitaria en España: A principios del S XIX se desaconsejaba abiertamente la instrucción de las mujeres y se marcaban una serie de conductas y comportamientos que las mujeres debían tener asignados para ayudarlas a construir su papel social, que venía determinado por su género. De este modo, la educación femenina se resumía a la formación del alma, del corazón y de los buenos modales, pretendiendo además que se valorase a la mujer que callaba y escuchaba, que no leyese, pero sobretodo, que no escribiese ni hablase. (Ballarín, 2001). A partir del siglo XX se reconocieron derechos a la mujer tan básicos hoy en día como “la posibilidad de acceso a la educación universitaria” en el año 1911.
- b) Respecto a la política, a lo largo de la historia ha sido reservado a los varones. En España no se reconoce el sufragio femenino hasta 1931 y no se ejerce hasta 1933.

Es necesario recordar estas situaciones debido a su carácter reciente. Tan sólo han transcurrido décadas desde que desigualdades tan injustas y evidentes para la mujer se consideraban normales. Hemos avanzado mucho en materia de igualdad pero debemos tener presente que el camino que nos queda por recorrer hasta alcanzar una igualdad real y efectiva todavía es extenso.

La inclusión de la mujer en la vida pública, política, social, académica y laboral es un hecho en nuestros días. Sin embargo las condiciones, actitudes e igualdad de oportunidades no lo son todavía, ya que continúan latentes parte de las convicciones sociales y culturales que llevaron a la supremacía de lo masculino.

La necesidad de adquirir conciencia de esta realidad no reside en la búsqueda de compensación o inversión de la situación (buscar la supremacía de lo femenino) sino que admitir que hemos nacido en una realidad que sitúa en desventaja a la mujer es el único punto de partida para poder luchar en común por una realidad IGUALITARIA.



Con este objetivo fundamental, se ha elaborado una extensa legislación, tanto a nivel nacional y autonómico como internacional. Gracias a todas las medidas adoptadas, en nuestros días existe protección contra la violencia hacia las mujeres y normativas igualitarias que se mantienen en constante avance con el fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Naciones Unidas fue el primer organismo en visibilizar la discriminación sexista y elaborar una legislación específica para combatirla. De este modo en la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color o sexo. Con el objetivo de que se cumpla dicho artículo, Naciones Unidas comenzó, en 1975 a realizar Conferencias Mundiales sobre la mujer donde se abarcan temas de vital importancia.

A nivel europeo, destacan normativas como la Directiva del Consejo de Europa 76/207 donde se recoge el derecho de acceso igualitario entre mujeres y hombres al empleo, formación, promoción profesional y condiciones laborales. Para la Unión Europea, la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam supone el reconocimiento del principio de igualdad como principio básico y fundamental.

En España se reconoce formalmente, por primera vez, el Derecho a la Igualdad en el artículo 14 de la constitución, donde se cita textualmente: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

A nivel nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone uno de los avances legales más significativos. El principal objetivo de la ley es la promoción de la igualdad de género en todos los aspectos de la vida con el fin de alcanzar una sociedad verdaderamente igualitaria.

En último lugar, a nivel autonómico, el Estatuto de autonomía de la Comunidad Valenciana recoge que la Comunidad *“Velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones”*.



A pesar de todas las medidas autonómicas, nacionales e internacionales, queda mucho por hacer para conseguir la igualdad plena, efectiva y real, y es en este punto donde surge la necesidad de actuar también a nivel municipal.

Para dar respuesta a dicha necesidad, con el objetivo fundamental de que Salinas sea un Municipio igualitario, donde no tenga cabida la discriminación por cuestión de género ni la violencia contra las mujeres se crea el I Plan de Igualdad de Género. A través del presente programa, que comprende al período 2018-2020, se trazarán las líneas de actuación para detectar y combatir las desigualdades que existen en el Municipio

Los principios inspiradores en los que se basa el presente plan son: A) la TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO en todas las políticas municipales a través de las cuales se puede actuar directamente sobre la realidad social. B) La DIVERSIDAD, ya que Salinas es una población diversa y plural, donde conviven diferentes realidades y diversas capacidades funcionales y C) la PARTICIPACIÓN. No se puede contemplar un Plan de Igualdad diseñado de forma externa para la población. Queremos que todos los habitantes de Salinas tengan voz y voto a lo largo de todo este proceso. No queremos un plan para los habitantes de Salinas, buscamos que los habitantes de Salinas nos ayuden a elaborar un plan común con un objetivo final: LA IGUALDAD REAL.

El primer paso necesario para realizar un plan de igualdad es conocer cuál es la situación actual desde una perspectiva de género, tanto a nivel de población, como a nivel interno del Ayuntamiento. En base a los resultados que se obtengan de ambos estudios, se analizarán la problemática, principales resistencias y fortalezas y se trazarán una serie de Ejes estratégicos que incluirán diversos objetivos y medidas concretas que se llevarán a cabo a nivel municipal.



2. OBJETIVOS:

Para elaborar un Plan de Igualdad Municipal es necesario realizar, previamente, un trabajo de investigación sobre la realidad existente de las mujeres y hombres de Salinas y de las características y recursos con los que se cuenta, con el fin de analizar los resultados y diseñar el plan a medida. Todos los objetivos que se marquen y las actuaciones que se llevarán a cabo responderán obligatoriamente al diagnóstico realizado, que nos posibilitará conocer las debilidades en materia de igualdad y las prioridades de actuación en el municipio.

Por tanto, El objetivo general es realizar un **Diagnóstico de Igualdad dentro del municipio y diseñar los ejes de intervención necesarios para el futuro I Plan de Igualdad de Salinas.**

Los objetivos específicos del Plan son:

1. Realizar un análisis socio demográfico de mujeres y hombres del Municipio.
2. Realizar un análisis interno sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento, en su ámbito laboral.
3. Identificación de los problemas de desigualdad social en el municipio tanto a nivel institucional como de ciudadanía local.
4. Detectar las necesidades sociales así como las demandas de la población, la plantilla del Ayuntamiento y los agentes sociales del municipio en relación con la Igualdad de Oportunidades.
5. Establecer las bases para transformar las estructuras y eliminar los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación
6. Establecer los Ejes estratégicos del futuro plan de igualdad con base al diagnóstico previo realizado.
7. Establecer los Ejes estratégicos del futuro plan de igualdad con base al diagnóstico previo realizado.
8. Establecer los objetivos generales de intervención para la confección final del Plan de Igualdad.



3. METODOLOGÍA.

El presente PLAN DE IGUALDAD se compone de dos estudios paralelos: A) Un estudio interno del Excmo. Ayuntamiento de Salinas y B) Un estudio externo del municipio.

3.1. Población:

A) El estudio interno se centra en el personal técnico, funcionarios y cargos políticos del Excmo. Ayuntamiento de Salinas, plantilla compuesta por 34 personas.

B) El estudio de población se dirige a la totalidad de habitantes censados en el Municipio de Salinas en 2018, cifrados en 1619 personas.

3.2. Variables e instrumentos:

Con el objetivo de obtener información objetiva sobre la realidad del municipio de Salinas se han recogido datos estadísticos obtenidos de Fuentes Secundarias: El Instituto Nacional de Estadística (INE), Ayuntamiento de Salinas, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Consellería y Diputación de Alicante. A través de estas fuentes se obtiene información oficial de las siguientes variables:

Variables Demográficas: Censo poblacional, crecimiento y evolución de la población.

Variables Socioeconómicas: Relativas a la renta per cápita poblacional.

Variables Laborales: Población activa, población en desempleo.

Variables Educativas: Centros existentes en el municipio, nivel educativo

Tejido Asociacionista: Asociaciones existentes y presentes en el municipio

Para obtener datos de fuentes primarias, se ha realizado un estudio de población, donde se recoge información mediante de un cuestionario ad-hoc sobre diversas áreas: *Sociodemográfica* (Información acerca del género, la edad, e hijos), *Social* (Pertenencia a una Asociación Municipal), *Educativa y Laboral* (nivel educativo y Situación laboral) y *Actitudes y Creencias en igualdad*. Dicho cuestionario, de elaboración propia, se tituló CUESTIONARIO GENERAL PARA VECINOS DEL MUNICIPIO DE SALINAS y fue creado con el objetivo de contrastar la información oficial recogida de fuentes secundarias, así como medir, de forma directa, las creencias y actitudes en materia de igualdad de la población de Salinas. El cuestionario es anónimo y se dirige a todos los habitantes del



municipio. Se realiza en dos formatos: en papel y online y se promociona a través de la página web y redes sociales del Ayuntamiento de Salinas. Además se crean carteles informativos situados en puntos estratégicos de la localidad.

Para realizar el estudio interno se obtiene información directa del Departamento de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Salinas. Con el objetivo de realizar un estudio sociodemográfico que recoja las siguientes variables: CATEGORÍA LABORAL y SEXO. Por otro lado, elabora un segundo cuestionario titulado CUESTIONARIO PARA EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE SALINAS dirigido a toda la plantilla. Mediante este cuestionario se miden las creencias, actitudes y sugerencias de la plantilla del Ayuntamiento en materia de igualdad Además se han realizado entrevistas personalizadas a diversos técnicos (Recursos Humanos, Empleo y Servicios Sociales) y cargos del Ayuntamiento con el objetivo de analizar el funcionamiento institucional, así como las medidas y acciones efectuadas en materia de igualdad.

3.3. Procedimiento y Análisis de Datos

Tras recolectar información estadística oficial sobre el municipio de Salinas, se elabora una encuesta ad hoc diseñada exclusivamente para realizar un estudio propio sobre datos sociodemográficos, creencias y actitudes en materia de igualdad en la localidad.

El cuestionario se crea online a través de la aplicación *Google forms* y en formato físico.

Para garantizar la máxima participación ciudadana se distribuyen carteles en los principales puntos de información de la localidad, se promociona a través de la página web del Ayuntamiento (www.salinas.es) mediante una entrada y enlace directo al cuestionario y se facilita en formato físico en las instalaciones del Ayuntamiento.

Los resultados obtenidos a través de los cuestionarios ad hoc se han procesado a través de la plataforma *Google forms* para crear estadísticas.

En relación al análisis de datos, todos los datos de la muestra fueron extraídos de *google forms* en formato CSS y procesados con el plugin Júpiter Notebook.



4. RESULTADOS DEL ANALISIS EXTERNO: DIAGNÓSTICO DEL MUNICIPIO

4.1 TERRITORIO

El municipio de Salinas se encuentra situado al oeste de la provincia de Alicante. Dista 54,4 km de la capital de provincia, Alicante, y 142,6 km de Valencia, capital de la Comunidad Valenciana. Linda al norte con el Municipio de Villena, al sur con Monóvar y al este con Sax y Elda.

Pertenece a la comarca del Medio Vinalopó y cuenta con una superficie de 61,7 km² y situada a 490m de altitud. Salinas está situada en una cuenca endorreica y su orografía es montañosa.

Su núcleo urbano está situado en un altiplano, rodeado por la Sierra de Salinas.

4.2 POBLACION

Según los datos del padrón Municipal, en Enero de 2018 la población total es de: 1619 **personas**. De los cuales: **831** son **hombres** y **788 mujeres**.

4.2.1. Evolución anual de la población:

Desde el año 2000, a través de los censos, podemos observar un ascenso paulatino de la población de Salinas. Dicha tendencia a una mayor subida de población se mantiene constante hasta el año 2010, donde encontramos el primer descenso. En 2011 la población crece durante dos años consecutivos. En 2013 esta tendencia se revierte para dar paso a dos años donde la población desciende. En 2014 se observa un aumento del núcleo poblacional. En 2015 se dan dos años consecutivos de disminución del número de habitantes. Finalmente, este último año la población de Salinas ha crecido en 57 habitantes.

Si comparamos el número de habitantes de Salinas en el año 2000 (1.215 habitantes) con el último padrón municipal (Año 2018, 1619 habitantes), encontramos que Salinas ha aumentado su población un 24,70% en los últimos 18 años (+404 habitantes)

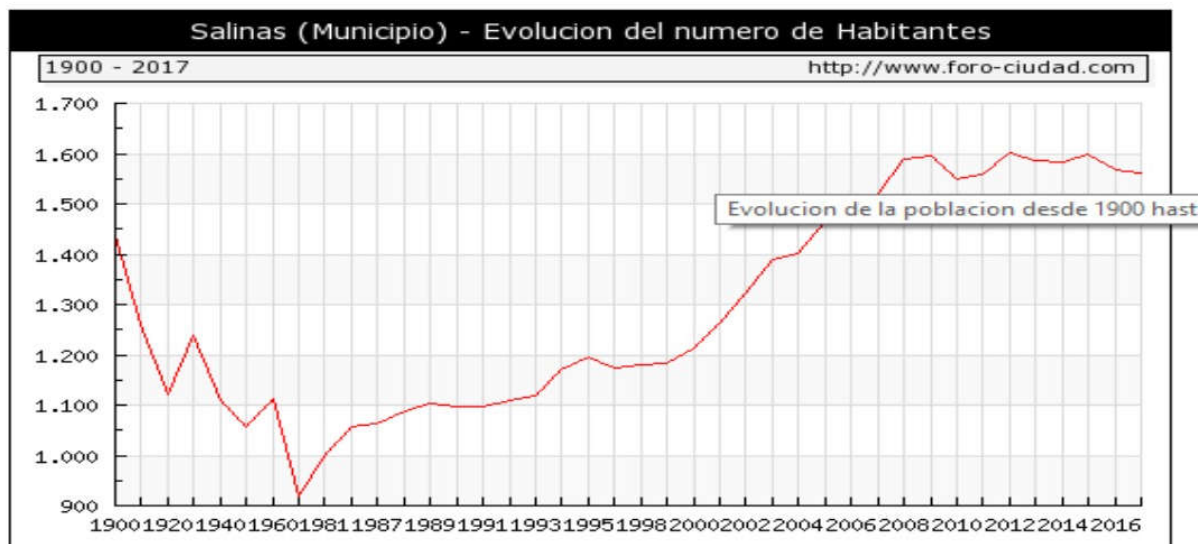


Gráfico 1. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Año	Nº Habitantes	Variación respecto al año anterior
2018	1619	+57
2017	1.562	-7
2016	1.569	-28
2015	1.597	+14
2014	1.583	-3
2013	1.586	-17
2012	1.603	+44
2011	1.559	+10
2010	1.549	-47
2009	1.596	+8
2008	1.588	+66
2007	1.522	+24
2006	1.498	+32
2005	1.466	+64
2004	1.402	+14
2003	1.388	+66
2002	1.322	+58
2001	1.264	+49
2000	1.215	+27 (Respecto a 1999)

Tabla 1. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

4.2.2. Evolución de la población por sexos:



Gráfico 2. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

4.2.3. Análisis por rango de edad:

Población de Salinas por Sexo y Edad 2017.			
Edad	Hombres	Mujeres	Total
0-4	39	31	70
5-9	41	35	76
10-14	26	39	65
15-19	37	31	68
20-24	40	34	74
25-29	45	49	94
30-34	57	53	110
35-39	58	52	110
40-44	67	51	118
45-49	56	56	112
50-54	68	66	134
55-59	67	54	121
60-64	45	49	94
65-69	51	48	99
70-74	31	30	61



75-79	32	24	56
80-84	17	30	47
85-89	13	18	31
90-94	4	11	15
95-99	1	6	7
Total	795	767	1562

*Tabla 2. *A partir de los 85 años la población femenina casi triplica a la masculina (Fuente: INE. 2017)*

Agrupando a la población de Salinas en 4 grandes grupos de edad encontramos que el 22,6 % (353 personas) tiene menos de 25 años, el 27,6% (432p.) tienen entre 25 y 45 años, el 29,5% (461p.) tienen entre 46 y 65 años y el 20,3% (316p.) tienen más de 65 años.

4.24. Población extranjera:

Población según nacionalidad									
	Año 2015			Año 2016			Año 2017		
Sexo	Total	Españoles	Extranjeros	Total	Españoles	Extranjeros	Total	Españoles	Extranjeros
Ambos	1597	1397	200	1569	1389	180	1562	1372	190
Varones	812	702	110	797	698	99	795	692	103
Mujeres	785	695	90	772	691	81	767	680	87

Tabla 3: (Fuente: INE. 2017)

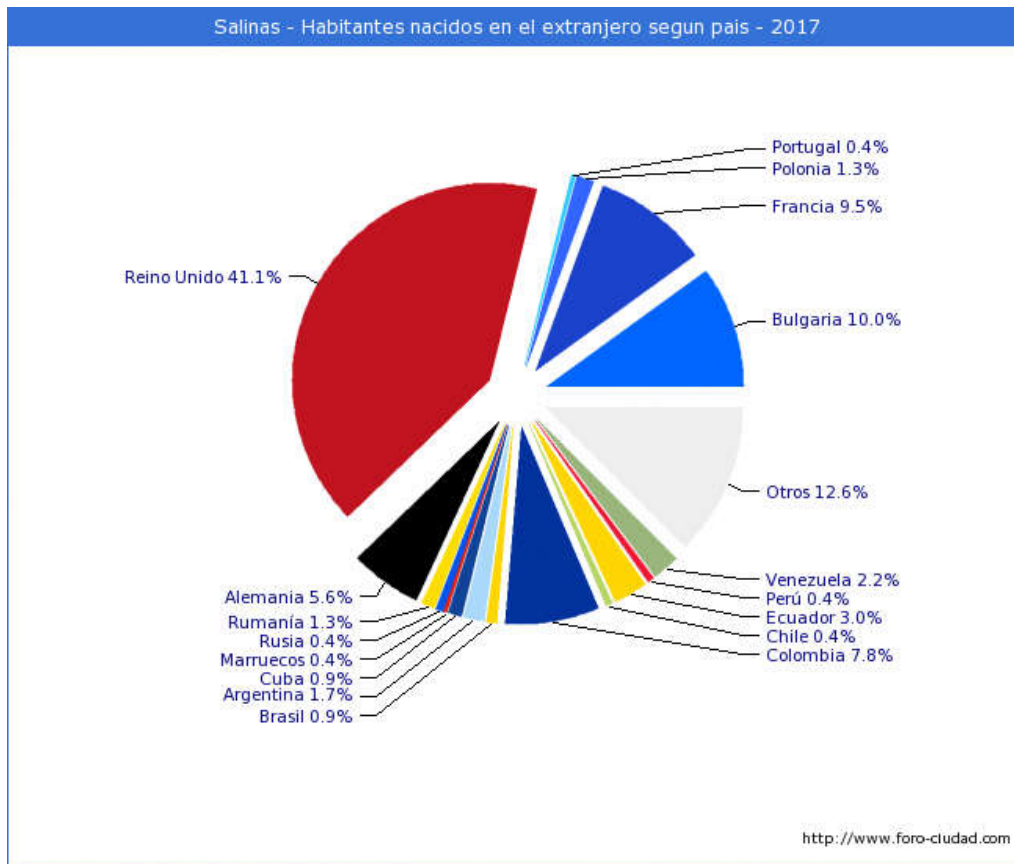


Gráfico 3: Fuente INE. 2017

Según datos oficiales registrados por el INE un 12,17 % de la población de Salinas en 2017 son de nacionalidad extranjera (190p), siendo el país de origen más frecuente Reino Unido (41,1,% del total de extranjeros. Por otro lado, el número de hombres extranjeros es superior al de mujeres (103p. frente a 87p.)

4.3. MERCADO LABORAL

Según datos del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) un 23,45% de la población de Salinas (157 personas) se encuentran en paro en 2018.

Paro registrado (Evolución)									
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
38	57	90	103	118	117	133	141	203	256

Paro registrado (Evolución) (Continuación)									
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
279	282	307	282	251	218	216	178	157	



Tabla 4. Fuente: SEPE 2018.

Respecto a la evolución de la tasa de paro municipal, podemos observar el impacto de la crisis económica española de 2008, año en el que comienza a aumentar el número de parados del municipio. El paro registrado aumenta constantemente hasta el año 2012, donde se alcanza el máximo registrado (307 personas). En 2013 comienza a descender de forma continua hasta la fecha actual.

A través de los últimos datos oficiales publicados por el INE en 2016 podemos observar como el paro es más elevado en mujeres que en hombres. La clara situación de desventaja por sexo coincide con el período de edad fértil de la mujer, entre los 25 y 44 años. A partir de los 44 años el porcentaje de paro en las mujeres continúa incrementándose hasta duplicar al de hombres.

Paro registrado por sexo y edad (grandes grupos de edad)								
	Hombres				Mujeres			
	Total	<25	25-44	≥45	Total	<25	25-44	≥45
3º Trimestre 2016	83	10	28	45	138	4	43	91
2º Trimestre 2016	70	8	21	41	135	4	42	89
1º Trimestre 2016	68	4	23	41	133	7	37	89

(Fuente: INE. 2016)

Paro registrado según sector productivo					
	Agricultura, Ganadería y Pesca	Construcción	Industria	Servicios	Sin empleo anterior
3º Trimestre 2016	10	22	87	96	6
2º Trimestre 2016	8	18	85	91	3
1º Trimestre 2016	9	18	82	85	7

Tabla 5. Paro en el Municipio por sectores: (INE, 2016):

4.4. FORMACIÓN ACADÉMICA Y CENTROS EDUCATIVOS

4.4.1. Formación Académica de los habitantes desaliñados.

Tipo de Formación	Nº Hombres	Nº. Mujeres	Total	% de población
Estudios Universitarios	63	66	129	8%
Bachillerato /FP2	88	97	185	11.43%



ESO/FP1	338	310	648	40.03%
Estudios Primarios	191	175	366	22.61%
Sin Estudios	20	24	44	2.75%
No aplica (Menores de 16)	131	116	247	15.26%

Tabla 6. Año 2018. Elaboración propia

La formación académica mayoritaria entre los habitantes de Salinas son Estudios Secundarios (ESO/FP) (40%)

4.4.2. Centros Educativos Municipales:

El Municipio de Salinas cuenta con tres centros educativos, todos ellos de titularidad pública.

Centro	Rég.	Dirección	Localidad	Teléfono
CEIP VIRGEN DEL ROSARIO	PUB.	Avda. DE VILLENA, 2	03638-SALINAS	966957440
E. DE MÚSICA MUNICIPAL	PUB.	C/ HORNO DEL VIDRIO, 28	03638-SALINAS	965720697
EI 1er CICLO MUNICIPAL	PUB.	Avda. CONSTITUCION, S/N	03638-SALINAS	965479001

Tabla 7. Fuente: Consellería d'Educació, Investigació, Cultura i Esport.

4.5 TEJIDO ASOCIATIVO:

El municipio de Salinas cuenta con un amplio tejido asociativo en relación a su población, conformado por 26 Asociaciones de diversa naturaleza.

ASOCIACIONES DE MUNICIPIO DE SALINAS
Asociación de Padres y madres de alumnos
Asociación Local de Amas de casa "Lucentum"
Banda de Música de Salinas
Centro Montañista de Salinas
Asociación Local contra el Cáncer
CLUB CICLISTA SALINAS
COMISION DE FIESTAS
COMPARSA DE PIRATAS
COMPARSA DE MOROS LAGUNEROS
COMPARSA DE CONTRABANDISTAS
COMUNIDAD DE REGANTES DE SALINAS
SOCIEDAD DE CAZADORES "LA VICTORIA"



SOCIEDAD DE COLOMBICULTURA "LA SALEROSA"
UNION DEMOCRATICA DE PENSIONISTAS (U.D.P.)
AGRUP. LOCAL DE VOLUNTARIOS DE PROTECCION CIVIL
ACIF-SALINAS
CORO SAN ANTONIO ABAD
CLUB DEPORTIVO SIERRA DE SALINAS
ASOCIACION DE JOVENES "LA LAGUNA"
ASOCIACION DE VECINOS DE SALINAS
AFIRE SALINAS
COFRADIA DEL SANTISIMO SACRAMENTO
ASOCIACION "LOS CHIQUITINES"
ASOCIACION CULTURAL LUGAR VIEJO
BANDA DE MUSICA
ASOCIACION DE CARTAS

Tabla 8. Fuente: Ayuntamiento de Salinas.

4.6. Estudio externo de población (Elaboración Propia). Resultados

Para realizar un estudio de elaboración propia dirigido a la Población de Salinas se confecciona la "ENCUESTA POBLACIÓN GENERAL DE VECINOS DE SALINAS" dirigida a todos los habitantes del Municipio con el objetivo de obtener información de una fuente primaria acerca de la población materia de igualdad.

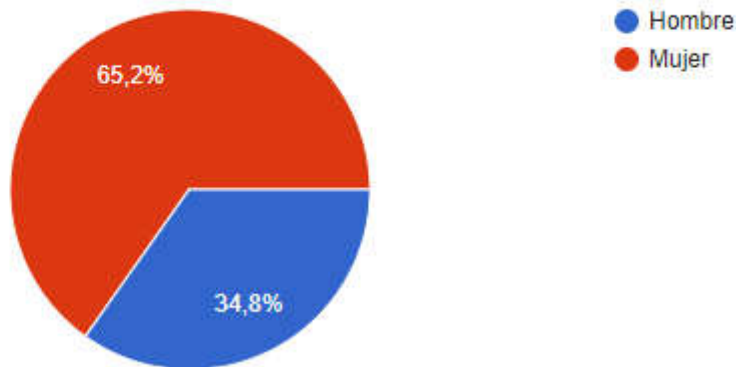
Con el fin de facilitar el acceso a la encuesta a cualquier ciudadano, se publica en la página web www.salinas.es y en formato físico en las instalaciones del Ayuntamiento.

Dicha encuesta se compone de dos bloques. El primero de ellos, que engloba las 8 primeras preguntas, recoge datos sociodemográficos de los habitantes de Salinas. Un segundo bloque, que abarca desde la pregunta 9 a la 15, ha sido diseñado para medir creencias y actitudes respecto a la igualdad de género.

Se ha obtenido una participación ciudadana de 178 personas, que representa un 11,13% de la población total de Salinas

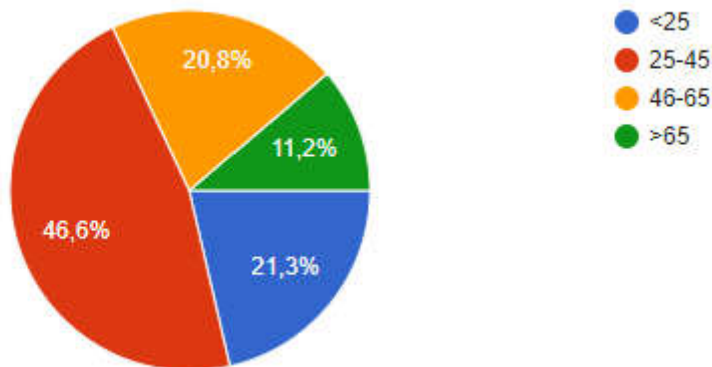
BLOQUE I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

1. Sexo (Figura 1)



En la muestra de población no existe una representación equitativa entre los dos géneros. De las 178 personas que respondieron a la encuesta, 116 (65,2%) son mujeres y 62 (34,8%) son hombres.

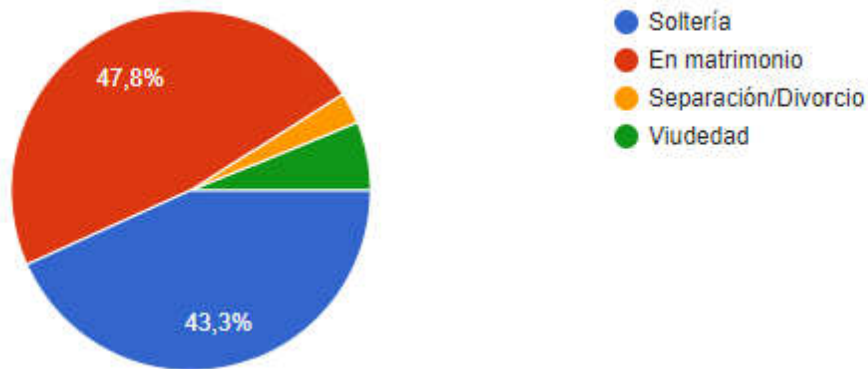
2. Edad (Figura 2)



Para registrar el rango de edad de los encuestados se crearon 4 intervalos de edad (Menores de 25, entre 25 y 45, entre 46 y 65 y mayores de 65).

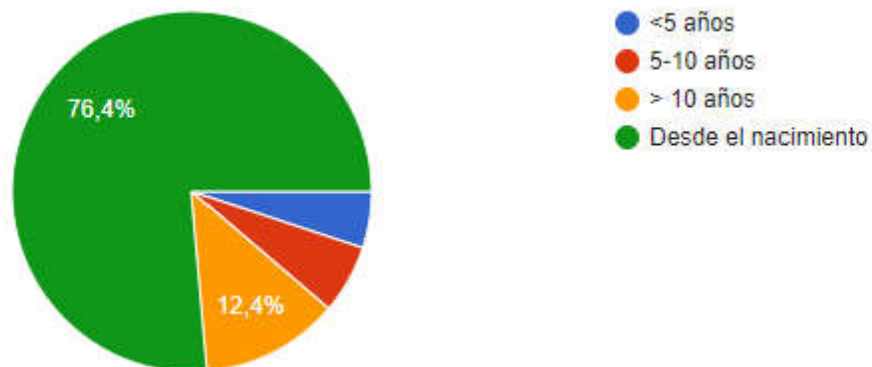
La participación ha sido variada, siendo la población comprendida entre los 25 y 45 años la más participativa (83 personas, 46,6%). Las personas mayores de 65 años han resultado más inaccesibles debido a su inusual acceso a redes sociales e internet. La participación de 20 personas mayores de 65 años (11,2%) se ha logrado asistiendo presencialmente a centros frecuentados por personas de la tercera edad.

3. Estado Civil (Figura 3)



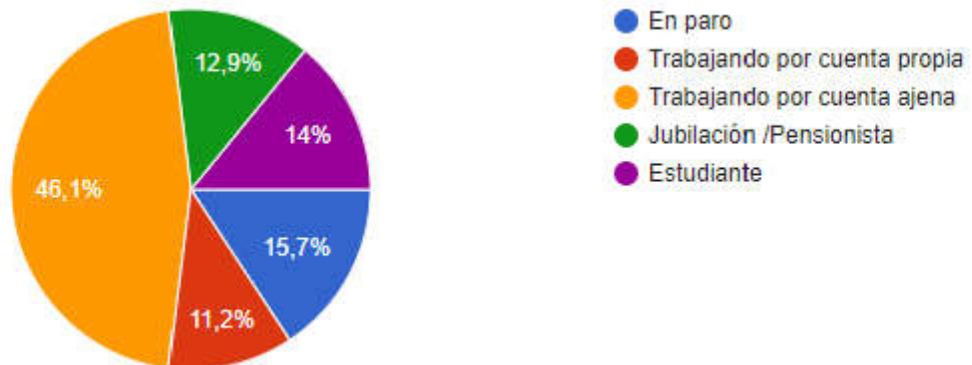
En lo referente al estado civil de los participantes, encontramos dos grandes bloques entre los encuestados: 85 personas (47,8%) de la muestra se encuentran en matrimonio y 77 personas (43,3% de la muestra) en soltería. Las personas separadas/ divorciadas y viudas se encuentran poco representadas en la muestra.

4. Tiempo de Residencia en Salinas (Figura 4)



La gran mayoría de personas encuestadas es originaria de Salinas (136 p., 76,4%), seguidas por personas que llevan más de 10 años residiendo en el municipio (22p., 12,4%).

5. Situación Laboral(Figura 5)



En relación a la Situación Laboral de la muestra de habitantes del municipio encontramos que la mayoría de personas (82p., 46,1%) se encuentran trabajando por cuenta ajena. El porcentaje de personas en paro (28p., 15; 7%) es ligeramente inferior en la muestra si lo comparamos con la cifra de paro oficial del Municipio del 23,45% de la población total.

En esta variable partimos de la premisa de que la tasa de paro en mujeres será significativamente mayor que la de hombres. Para poder confirmar o refutar dicha hipótesis se relaciona la variable *Paro* con a variable *Género*.

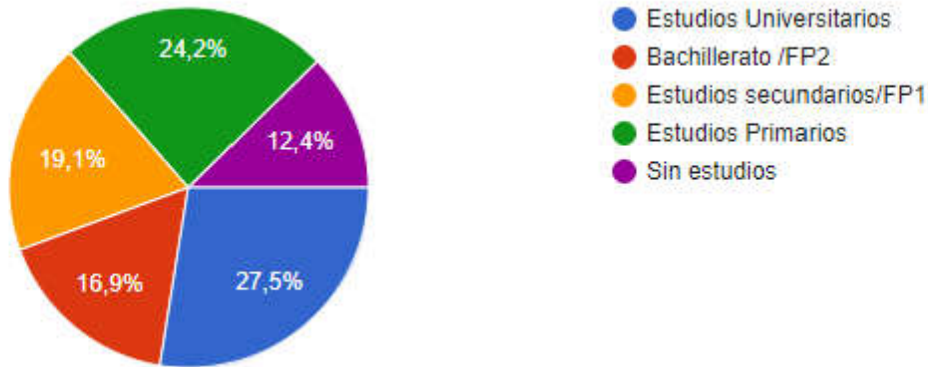
	Número de paradas/os	% de la muestra	% de su género
Mujeres	25	14.04%	21.55%
Hombres	3	1.68%	4.83%

Tabla 9.2018. Elaboración propia

A través de la presente tabla podemos observar como el número de mujeres en paro es significativamente mayor al de hombres (25 mujeres frente a 3 hombres). Debido a que en la muestra se encuentra un mayor % de mujeres, se ha elaborado el % en relación al género, es decir, de todas las mujeres y todos los hombres que han sido encuestados, qué % se encuentra en paro, para que no interfiera la desventaja de representación de los hombres. De este modo encontramos que la tasa de paro en las mujeres de la muestra cuadruplica la de hombres. Se confirma la hipótesis inicial.

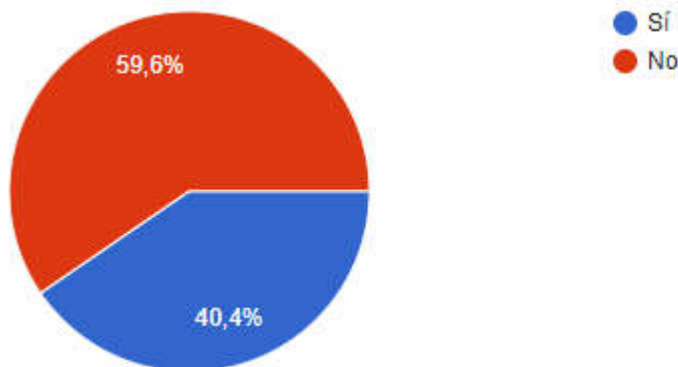


6. Formación Académica (Figura 6)



Dentro de la variable *Formación Académica* encontramos la mayor variación de respuestas, siendo la mayor participación (49p., 27,5%) la de personas con estudios universitarios. Observamos un sesgo en la muestra al comparar este dato con el porcentaje total de personas con estudios Universitarios censadas en Salinas, que representa un 8% del total.

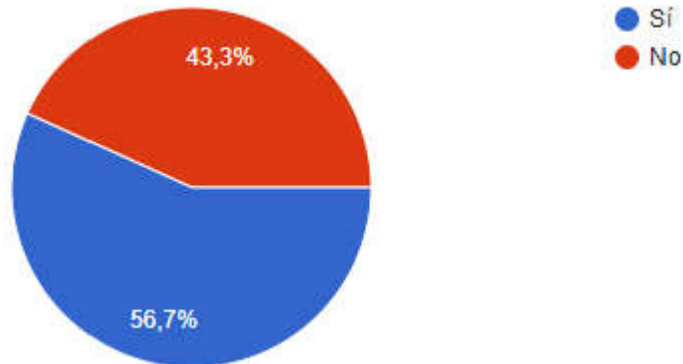
7. Pertenencia Asociaciones Municipales (Figura 7)



Salinas es un Municipio con un fuerte tejido asociativo. De todas las Asociaciones de Salinas la Asociación de vecinos de Salinas es la que cuenta con mayor número (235 asociados) siendo una asociación exclusiva de hombres jubilados.

Un porcentaje muy significativo de la muestra pertenece a alguna de las 15 Asociaciones del Municipio. (72p., 40,4%)

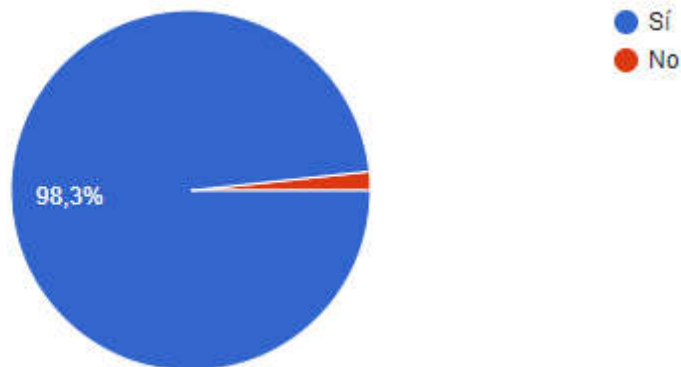
8. Hijos (Figura 8)



La mayoría de encuestados (101p., 56,7%) tiene hijos. Sin embargo ambos grupos se encuentran representados de forma equitativa.

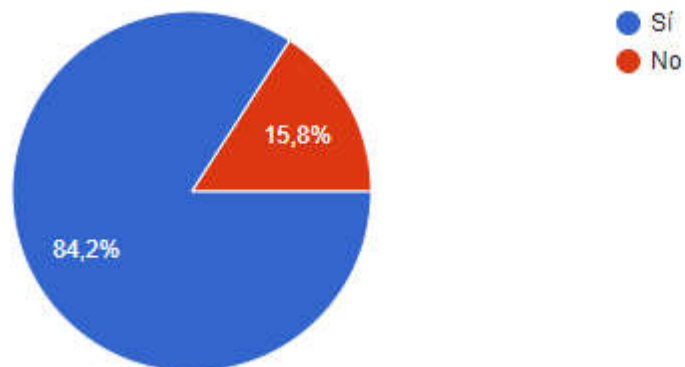
BLOQUE II. CREENCIAS Y ACTITUDES EN IGUALDAD:

9. *¿Sabe de qué hablamos cuando nos referimos al concepto “Igualdad de Género”? (Figura 9)*



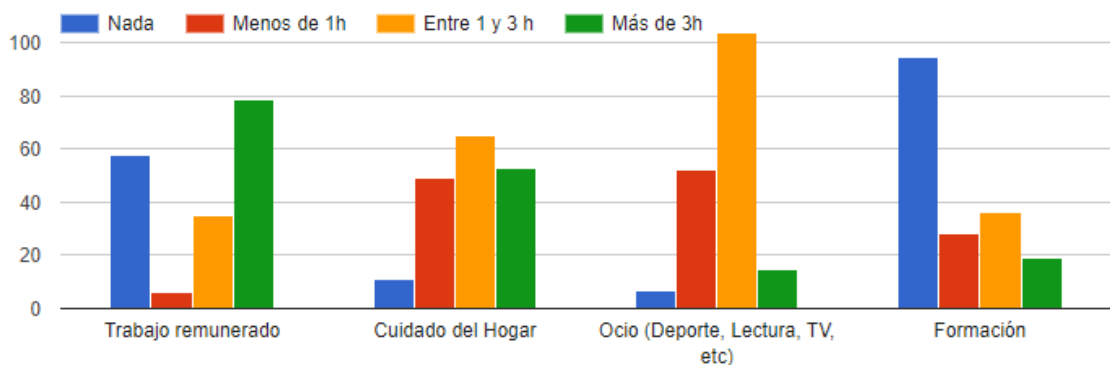
Prácticamente la totalidad de la muestra (175 personas, 98,3% del total) afirma conocer el significado del concepto “Igualdad de género”

10. *¿Cree que la mujer se encuentra en una situación de desigualdad respecto al hombre? (Figura 10)*



La gran mayoría de la muestra (149 personas, 84,2%) sitúan a la mujer en una situación de desigualdad respecto al hombre.

11. ¿Cuánto tiempo aproximado dedica a las siguientes actividades un día entre semana? (Figura 11)



Respecto al tiempo empleado en realizar actividades cotidianas encontramos:

- Trabajo remunerado: 79 personas de la muestra dedican más de tres horas diarias frente a las 58 que afirman no dedicar nada. (Tabla 10)
- Cuidado del hogar: En esta variable, tomando los datos totales de la muestra, se encuentra equilibrado el tiempo invertido entre menos de una hora, de 1 a 3 horas y más de tres horas. Para poder interpretar correctamente esta variable es necesario introducir la relación de las respuestas con la variable género. (Tabla 11)
- Ocio: La mayoría de la muestra (104p.) emplean entre 1 y 3 horas diarias a actividades de ocio. (Tabla 12)
- Formación: La mayoría de la muestra(95p.) no dedican tiempo a formación. (Tabla 13)



En esta serie de variables, se parte de la premisa de que las mujeres dedicarán más tiempo al cuidado del hogar que los hombres, mientras que los hombres dedicarán más tiempo al trabajo remunerado y al ocio. Para poder confirmar o refutar dichas hipótesis se relacionan, de forma independiente, las variables *Trabajo Remunerado*, *Cuidado del Hogar*, *Ocio* y *Formación*, con la variable *Género*:

Trabajo Remunerado				
	Nada	Menos de 1h	Entre 1-3h	Más de 3h
Mujeres	40 (34.48%)	3 (2.59%)	27 (23.27%)	46 (39.65%)
Hombres	18 (29.03%)	3 (4.84%)	8 (12.90%)	33 (53.22%)

Tabla 10. Elaboración propia. % Obtenido del total de personas de la muestra de cada género.

Los hombres de la muestra dedican un mayor número de horas al trabajo remunerado de media que las mujeres. De este modo la mayoría de los hombres dedica más de 3h diarias (53,22%) frente a un 39,65% de mujeres. Por el contrario un porcentaje significativo de mujeres (34,48%) no dedica nada de tiempo al trabajo frente a un 29% de hombres.

Cuidado del Hogar				
	Nada	Menos de 1h	Entre 1-3h	Más de 3h
Mujeres	2 (1,72%)	22 (18.96%)	(37.07%)	49 (42.24%)
Hombres	9 (14.52%)	7 (43.55%)	22 (35.48%)	4 (6.45%)

Tabla 11. Elaboración propia. % Obtenido del total de personas de la muestra de cada género.

Los resultados más dispares entre géneros los encontramos en las responsabilidades domésticas. La mayoría de mujeres entrevistadas (42,24%) dedican más de 3 horas diarias al cuidado del hogar mientras que la mayoría de hombres (43,55%) afirma dedicar menos de una hora. Por otro lado el porcentaje de mujeres que no dedica nada de tiempo a los quehaceres domésticos es muy bajo (1,7%) mientras que en hombres representa al 14,52% de la muestra.

Ocio				
	Nada	Menos de 1h	Entre 1-3h	Más de 3h
Mujeres	6 (5.17%)	42 (36.20%)	59 (50.86%)	9 (7.75%)



Hombres	1 (1.61%)	10 (16.13%)	45 (72.58%)	6 (9.67%)
----------------	-----------	-------------	-------------	-----------

Tabla 12. Elaboración propia. % Obtenido del total de personas de la muestra de cada género.

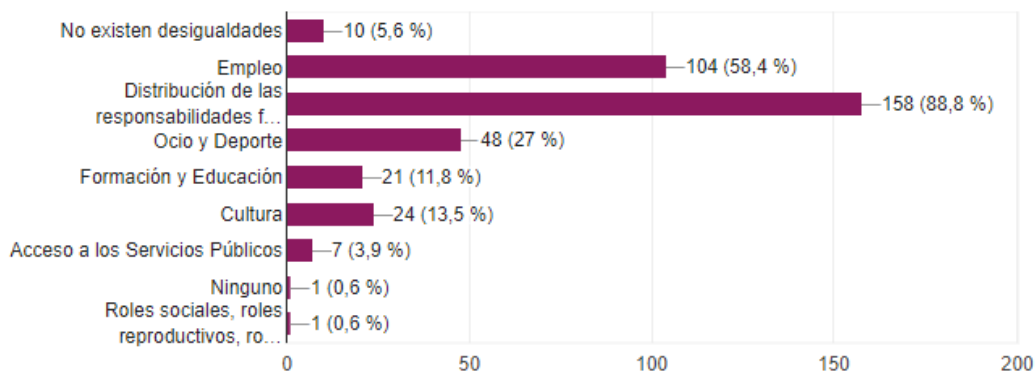
En ambos géneros se dedica mayoritariamente entre 1 y 3 horas al ocio (50,8% de las mujeres y 72,58% de los hombres). A pesar de ser resultados más equitativos también existen diferencias entre géneros respecto al ocio: Los hombres de la muestra invierten más tiempo en actividades de ocio de media que las mujeres

Formación				
	Nada	Menos de 1h	Entre 1-3h	Más de 3h
Mujeres	64 (55.17%)	18 (15.52%)	24 (20.69%)	10 (16.13%)
Hombres	31 (50.00%)	10 (16.13%)	12 (19.35%)	9 (14.52%)

Tabla 13. Elaboración propia. % Obtenido del total de personas de la muestra de cada género.

Los resultados obtenidos en tiempo invertido en formación son similares entre hombres y mujeres, resultando mayoritarias las personas que no invierten nada de tiempo en ambos géneros. (55,17% en mujeres y 50% en hombres)

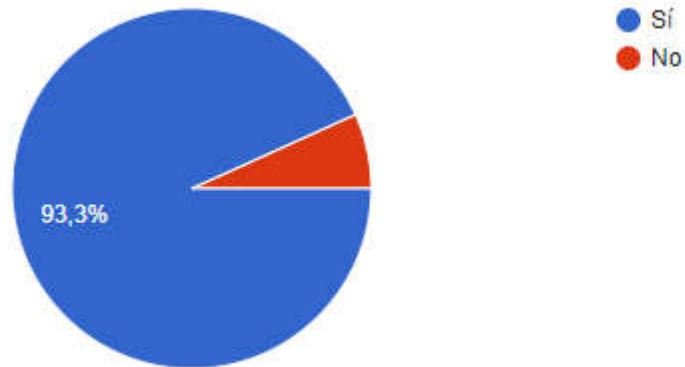
12. ¿En qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre hombres y mujeres en la población de Salinas? (Figura 12)



La gran mayoría de las personas encuestadas (158 p., 88,8%) considera que la mayor desigualdad entre hombres y mujeres se encuentra en la distribución de las responsabilidades familiares, seguida por el acceso y condiciones de empleo (104p., 58,4%) y actividades de ocio y tiempo libre (48p., 27%)

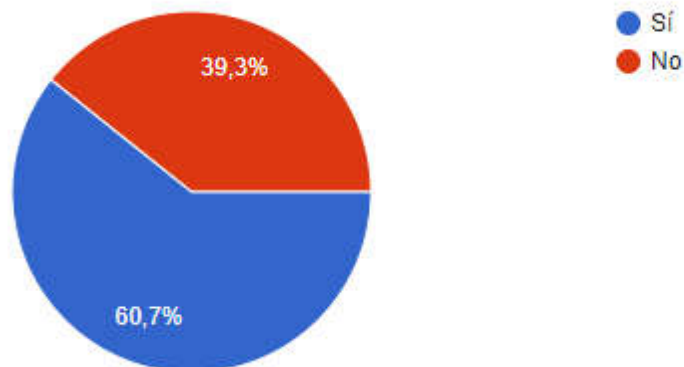


13. ¿Le gustaría que se realizasen más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el Municipio?(Figura 13)



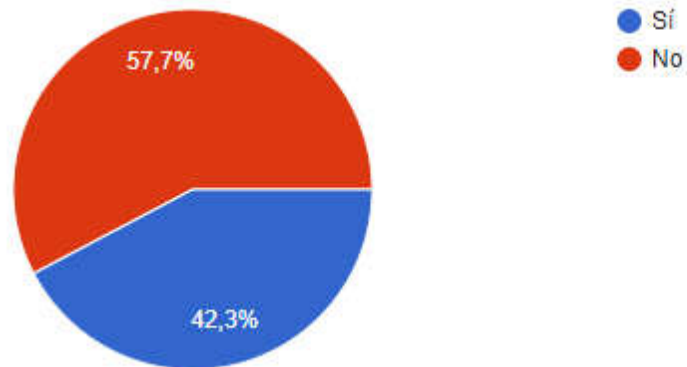
Prácticamente la totalidad de la muestra (166p., 93,3%) afirma desear que se realicen más acciones y/ o actividades municipales orientadas a potenciar la igualdad en Salinas.

14. Según su opinión ¿Se tiene en cuenta a nivel municipal la igualdad entre hombres y mujeres? (Figura 14)



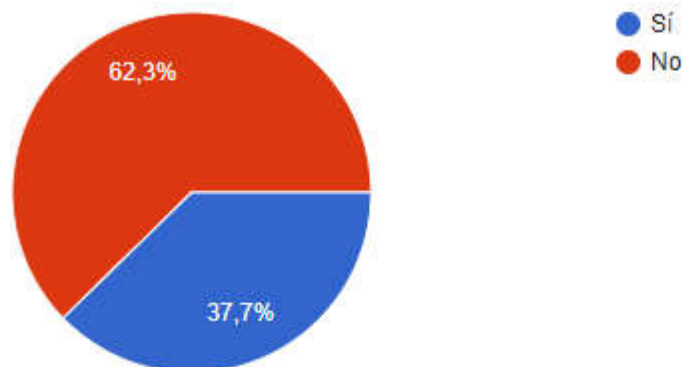
El 60,7% de la muestra (108p.) considera que desde el Ayuntamiento de Salinas se tiene presente la igualdad de género.

15. ¿Tienen Mujeres y Hombres las mismas posibilidades de acceso al mercado laboral en Salinas? (Figura 15)



La percepción sobre el acceso al mercado laboral en Salinas se encuentra dividida. El porcentaje de personas que consideran que existen desigualdades por género es alto (74p., 42,3%)

16. ¿¿Ha tenido/Tiene problemas para conciliar su vida familiar y laboral? (Compaginar su trabajo con su maternidad/paternidad, etc.)(Figura 16)



La mayoría de la muestra (109p., 62,3%) afirma no haber tenido/tener problemas de conciliación. Sin embargo, para poder interpretar este dato es necesario eliminar a aquellas personas de la muestra que no han tenido hijos y realizar una división entre géneros para averiguar si son las mujeres madres las que presentan mayores problemas de conciliación



Una vez realizadas las operaciones estadísticas pertinentes, nos encontramos ante que de las 178 personas, 75 no tienen hijos. Tomando la muestra de los que sí tienen descendencia obtenemos 101 personas, de las cuales 70 son mujeres y 31 hombres.

Analizando qué % de personas de cada género afirma haber tenido problemas de conciliación, un 68,57% (48p.) del total de mujeres ha tenido/tiene problemas frente a un 12,9% de hombres (31 p.)

5. RESULTADOS ANÁLISIS INTERNO: DIAGNÓSTICO DEL AYUNTAMIENTO

5.1. Análisis Descriptivo de la plantilla:

La plantilla del Ayuntamiento de Salinas se compone de 34 personas, de los cuales:

Trabajadores del Ayuntamiento de Salinas			
Categoría Laboral	Hombres	Mujeres	Total
Cargos políticos	4	1	5
Funcionariado	4	4	8
Laboral Indefinido	3	4	7
Laboral Temporal	5	9	14
Total	16	18	34

Tabla 13. Fuente: RRHH Ayuntamiento de Salinas

Analizando la plantilla del Ayuntamiento de Salinas destaca la gran presencia de las mujeres en todos los tipos de categorías laborales existentes, a excepción de los cargos políticos.

El número de hombres políticos es cuatro veces mayor al de mujeres. Sin embargo los puestos de funcionariado son totalmente equitativos, los contratos indefinidos son igualitarios, superando ligeramente el número de mujeres contratadas que de hombres y en los puestos temporales encontramos un mayor número de mujeres que de hombres.

El Ayuntamiento de Salinas cuenta con una plantilla igualitaria, con gran presencia de mujeres que llegan incluso a superar en número a los hombres contratados.

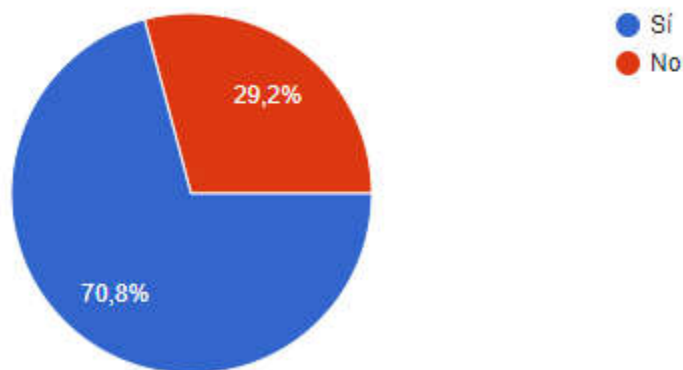


5.2. Análisis de la percepción sobre la igualdad de oportunidades del personal del Ayuntamiento.

Para realizar un análisis relacionado con la percepción de igualdad de trato y oportunidades en el Ayuntamiento de Salinas se elaboró un cuestionario compuesto por 10 preguntas.

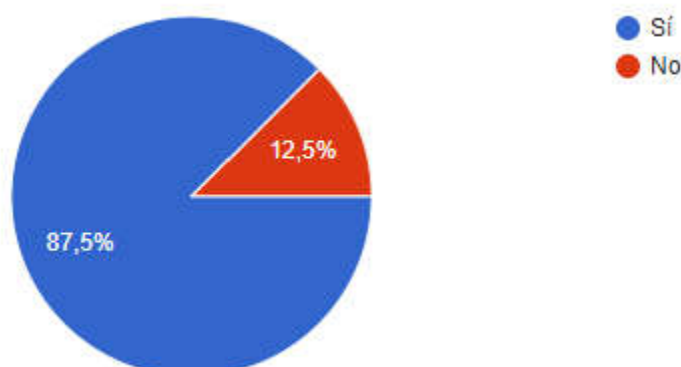
Dicho cuestionario fue respondido por 24 personas, que representan un 70,6% de la plantilla. La gran participación hace que en el análisis interno del Ayuntamiento se cuente con una muestra representativa, que incluye a la mayoría de la plantilla total.

1. Según su opinión ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres? (Figura 17)



La mayoría de la muestra (17p., 70,8%) considera que desde el Ayuntamiento de Salinas sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, frente a un 29,2 (7p.) que opina lo contrario.

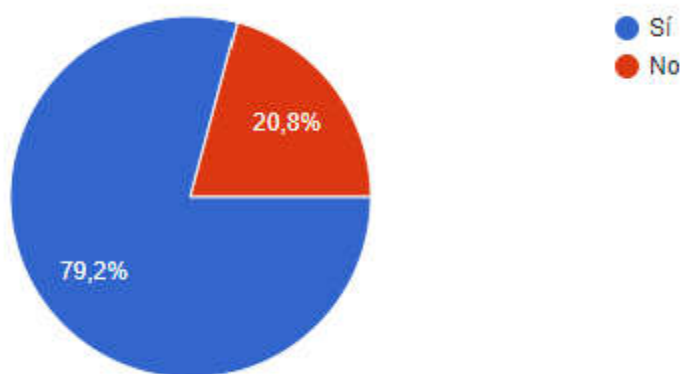
2. ¿Tienen Hombres y Mujeres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal? (Figura 18)





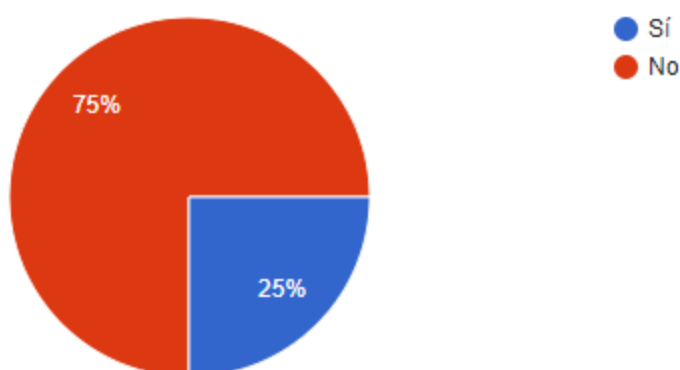
Respecto a las posibilidades de acceso a un determinado puesto de trabajo ofrecido por el Ayuntamiento, un 87,5%) (21p.) considera que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades en los procesos de selección de personal.

3. ¿Acceden por igual Hombres y Mujeres a la formación ofrecida por el Ayuntamiento? (Figura 19)



En relación a la formación ofrecida por el Ayuntamiento a sus trabajadores, la mayoría de la personas encuestadas (19p., 79,2%) considera que acceden por igual hombres y mujeres, frente a un 20,8%(5p.) que consideran que existen diferencias por géneros.

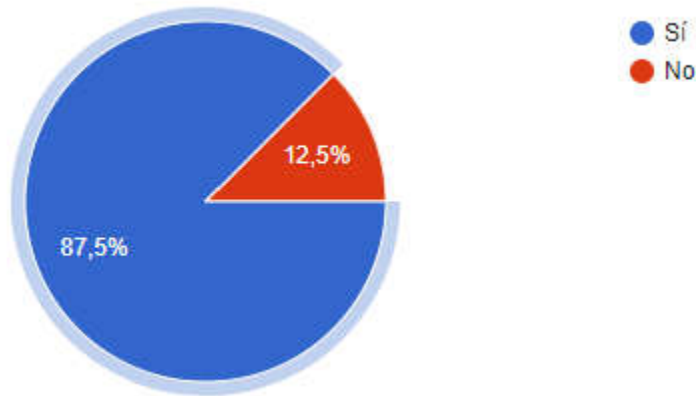
4. ¿Has recibido formación específica relativa al ámbito de la igualdad de género? (Figura 20)



El porcentaje de trabajadoras/es del Ayuntamiento de Salinas que ha recibido formación específica de género es del 25% (6p.)



5. ¿Te gustaría ampliar tu formación en el ámbito de la igualdad de género? (Figura 21)



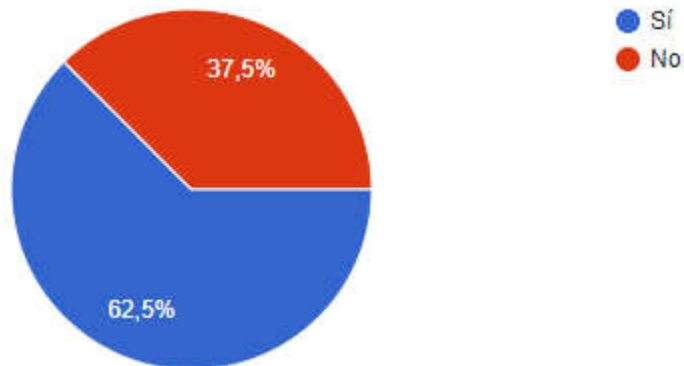
La gran mayoría de las personas entrevistadas (21p., 87,5%) manifiesta su deseo de recibir formación específica en el ámbito de la igualdad de género.

6. ¿Le gustaría que se realizasen más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el Municipio? (Figura 22)



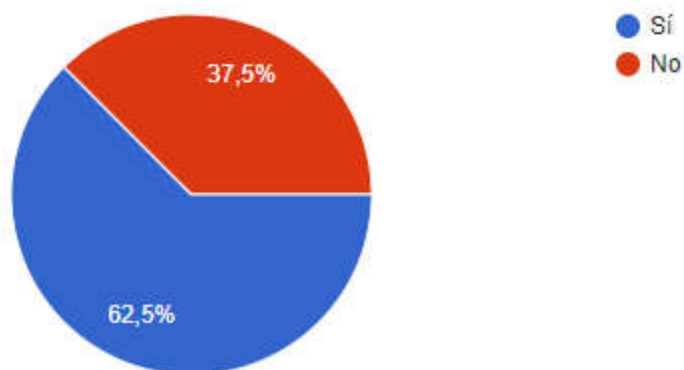
El 100% de personal trabajador entrevistado expone su deseo de que se emprendan más acciones y/o medidas para luchar por la igualdad de género en Salinas.

7. ¿Se favorece desde el entorno laboral la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? (Figura 23)



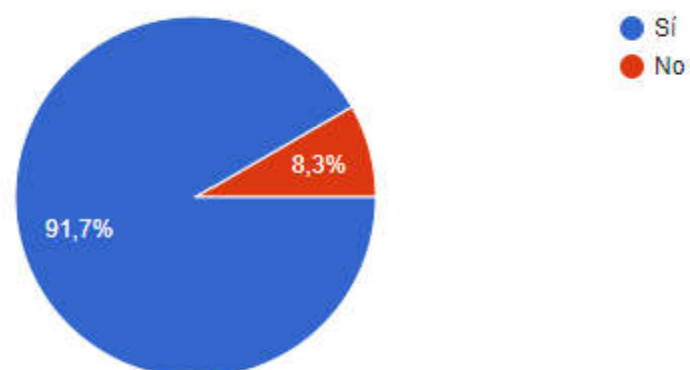
El 62,5% (15p.) de entrevistadas/os considera que desde el entorno laboral se favorece la conciliación, frente a un 37,5% (9p.) que han percibido barreras.

8. Si existen. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles? (Figura 24)



El 62,5% (15p.) de la muestra conoce las medidas de conciliación disponibles en su empleo, frente a un 37,5% (9p.) que las desconocen.

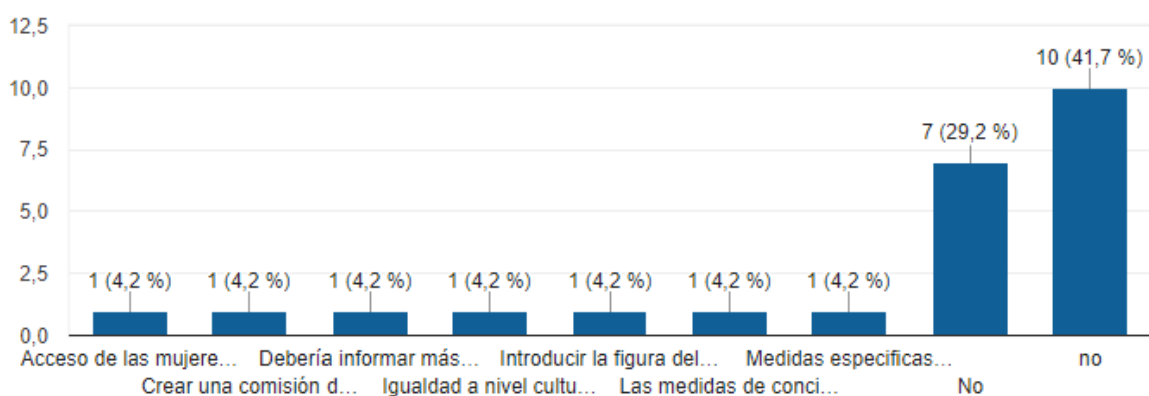
9. ¿Considera necesario la elaboración de un Plan de Igualdad Municipal? (Figura 25)





La mayoría de la personas entrevistadas (22p., 91,7%) consideran necesaria la elaboración del presente Plan de Igualdad.

10. ¿Existe algún aspecto, hecho o circunstancia de ámbito municipal que, considera, debería ser revisado y/o modificado para adecuarlo al ámbito de la igualdad efectiva? Enumere. (Figura 26)



En la cuestión nº10 se les pide a las y los trabajadores que expongan cualquier hecho o circunstancia municipal que consideren deba ser modificada, revisada y/ añadida para adecuarlo al ámbito de la igualdad.

La mayoría de la muestra (70,9%) no realizó ninguna aportación.

Entre las sugerencias encontramos:

- Acceso de las mujeres a la mayordomía de las fiestas de San Antonio Abad
- Mayor información a la ciudadanía sobre sus derechos como mujeres
- Aumento y difusión de las medidas de conciliación
- Introducir la figura del Agente de Igualdad en la plantilla del Ayuntamiento.
- Garantizar la igualdad de acceso a la cultura en todos los festivos municipales
- Crear una comisión de igualdad que garantice que las medidas que se propongan en materia de igualdad se cumplan.



6. CONCLUSIONES

Tras haber realizado un análisis interno del Ayuntamiento de Salinas y un análisis externo de la población del municipio se plasmarán las conclusiones obtenidas de los datos extraídos con el objetivo de trazar los futuros ejes de actuación para avanzar en materia de igualdad.

5.1. Estudio externo. Población censada en Salinas.

La mayor parte de las personas que han accedido a ser entrevistadas en Salinas son mujeres. Podemos deducir que las mujeres se implican en mayor medida en iniciativas que tengan como objetivo avanzar en materia de igualdad.

Nos encontramos con una población variada en rangos de edad. La gran mayoría de la población ha nacido en Salinas, con lo cual existe un gran arraigo y asentamiento de la población respecto al Municipio. Al igual que en el caso de las mujeres, encontramos una mayor participación e implicación de la población joven en materia de igualdad.

Respecto a la tasa de desempleo entre los habitantes de Salinas es del 23,45% en 2018. Nos encontramos ante una tasa elevada en comparación con la tasa de paro nacional (15,2%). Sin embargo la tendencia en relación a años anteriores es descendiente. Las mujeres del municipio son las más afectadas por el desempleo, en especial aquellas mayores de 25 años que se encuentran en edad fértil o se han dedicado al cuidado del hogar y crianza de sus hijos. Se confirma la hipótesis inicial: El paro en Salinas afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, así como las posibilidades de empleo se ven reducidas en función del género.

Respecto al nivel de estudios de la población encontramos un nivel Medio-Bajo. Únicamente un 8% de los habitantes de Salinas poseen estudios universitarios y un 11% tiene estudios superiores (Bachillerato/FP2). La mayoría de la población (40%) tiene un nivel de estudios secundarios (ESO/FP), mientras que un 22,6 cuenta con estudios primarios y un 2,75% se corresponde con población analfabeta. Comparando los datos oficiales con la muestra, encontramos que los habitantes de Salinas con mayor formación académica han sido los más implicados a la hora de rellenar el cuestionario. Destaca que un 27,5 % de la muestra tenga estudios universitarios cuando las personas con titulaciones superiores representan un 8% de la población total de Salinas. Este hecho refleja la gran implicación de las personas con formación académica en materia de igualdad.



La población encuestada tiene conocimiento sobre qué es la igualdad de género y la mayoría percibe a la mujer en una situación de desigualdad respecto del hombre. Son conscientes de que la mujer tiene mayores dificultades de acceso al mercado laboral en Salinas, hecho objetivo si comparamos la tasa real de paro en mujeres y hombres del Municipio. Esta conciencia choca radicalmente con las actitudes de la población y su distribución diaria del tiempo, donde se evidencian conductas que sitúan a la mujer en una clara desventaja:

Encontramos una gran diferencia entre géneros en la distribución del tiempo diario. En Salinas existe una total falta de corresponsabilidad en la distribución de responsabilidades domésticas y familiares, asumidas tradicionalmente por las mujeres. Sorprende cómo la gran mayoría de la muestra sitúan la distribución de las tareas domésticas como el ámbito de mayor desigualdad. Sin embargo a la hora de la práctica se perpetúa esta distribución de responsabilidades tan injusta para las mujeres. Tras haber realizado los análisis pertinentes respecto al tiempo invertido en actividades de la vida diaria, se confirman las hipótesis iniciales:

- Los hombres invierten más tiempo de media que las mujeres en el trabajo remunerado
- Las mayores desigualdades entre géneros se encuentran en las distribuciones de las tareas domésticas, asumidas en mucha mayor proporción por mujeres.
- Los hombres dedican una cantidad de tiempo superior a las mujeres en actividades de ocio y tiempo libre.
- No existen diferencias significativas entre género respecto al tiempo invertido en formación.

Los principales puntos fuertes con los que ya cuenta el municipio de Salinas en materia de igualdad son: Una gran conciencia del concepto “Igualdad de Género”, de las desigualdades reales de las mujeres en el Municipio, así como de la necesidad de realizar acciones y/o medidas para avanzar en este aspecto. También destaca la gran implicación de las mujeres, de las personas con formación académica y de la población joven para luchar por la igualdad.

La principal problemática a la que nos enfrentamos es a la falta de corresponsabilidad en el hogar. Las mujeres de Salinas continúan asumiendo prácticamente la totalidad de las tareas domésticas. Por otro lado el acceso al mercado laboral es desigual para las mujeres y su acceso al ocio y cultura se ve restringido por su género.



Por otro lado son las mujeres quienes presentan mayores problemas para compaginar su vida familiar y personal. Este dato refleja que, actualmente, en el Municipio de Salinas continúa delegándose el cuidado de los hijos a las madres de familia. Además las medidas de conciliación son insuficientes y no tienen la difusión necesaria.

Las principales resistencias son el difícil acceso a la población de edad más avanzada y las costumbres que discriminan directamente a las mujeres, muy arraigadas en buena parte de la población.

CONCLUSIONES ANÁLISIS INTERNO. AYUNTAMIENTO

Tras haber realizado un análisis interno del Ayuntamiento de Salinas, se concluye que, a grandes rasgos, nos encontramos con un Ayuntamiento regido por el principio de igualdad, donde no tiene cabida la discriminación hacia las mujeres.

Existe representación paritaria entre los trabajadores del Ayuntamiento, donde la presencia de las mujeres es ligeramente superior a los hombres. Además se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en el ámbito interno.

El acceso a la formación es totalmente equitativo. La mayoría de empleados no han recibido formación específica en materia de igualdad pero afirman desear dicha formación. Además consideran necesario elaborar el presente plan de igualdad. De este hecho se deduce que nos encontramos ante una plantilla concienciada en la lucha por la igualdad, con voluntad de formarse y avanzar para crear un municipio igualitario.

Estos puntos constituyen las principales fortalezas del Ayuntamiento de Salinas. La conciencia e implicación del personal y la voluntad política por avanzar en materia de igualdad facilitan el análisis de la realidad, el desarrollo formativo y la implantación de medidas, tanto internas como externas, que nos acerquen más a la igualdad real en el Municipio.

Respecto a los principales problemas internos destaca la falta de información acerca de las medidas de conciliación disponibles para los empleados del Ayuntamiento de Salinas, escasez de recursos económicos y la falta de personal con formación específica en materia de igualdad. Por ello es



necesario que se garantice el acceso a formación, en especial a las áreas de Recursos Humanos, Desarrollo Local y Empleo y Servicios Sociales.

A pesar de que el Ayuntamiento tiene una gran conciencia y voluntad de luchar por la igualdad necesita personal que recoja todas las medidas existentes y las difunda, analice y revise las circunstancias actuales y estructure las medidas a implantar y modificaciones necesarias.

Es necesario que se impulsen medidas municipales dirigidas a la población que rompan con los estereotipos sexistas y con los roles adoptados entre géneros. También es necesario incorporar la perspectiva de género en la orientación laboral y oferta de empleo, así como revisar todas las fiestas populares y eventos culturales que discriminan directamente a las mujeres.

7. PROPUESTA DE EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS GENERALES PARA EL I PLAN DE IGUALDAD DE SALINAS.

Tras el estudio realizado, en base a la interpretación de la realidad del municipio, así como la información y resultados e obtenidos, se han trazado 7 ejes estratégicos de actuación. Partiendo de cada eje se propondrá un objetivo general junto a una serie de objetivos específicos y medidas a adoptar para alcanzarlo.

- **Eje 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA POLITICA MUNICIPAL**

Objetivo general del eje:

1. Aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas municipales

Objetivo específico.

- 1.1. Implicación y coordinación de las delegaciones del Ayuntamiento para planear, ejecutar, realizar un seguimiento y evaluación del proceso de integración del enfoque de género en las actuaciones municipales.



Medidas

- Crear una Comisión de igualdad compuesta por personal técnico y político del Ayuntamiento que se encargue de realizar un seguimiento y evaluación de la integración del enfoque de género en las acciones municipales.
- Incorporar, en la plantilla del Ayuntamiento, personal técnico especialista en género encargado de impulsar, gestionar y desarrollar acciones municipales que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo específico.

- 1.2. Eliminar los posibles obstáculos y facilitar la implantación y desarrollo de los objetivos del presente Plan de Igualdad

Medidas

- Crear la Concejalía de Igualdad en el Ayuntamiento de Salinas. Ampliar la concejalía de Servicios Sociales para que la incluya.

Objetivo específico.

- 1.3. Sensibilizar y formar al personal del Ayuntamiento para garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión de políticas municipales.

Medidas

- Realizar acciones formativas, informativas y de sensibilización en materia de igualdad y transversalidad de género dirigidas a los cargos políticos y directivos del Ayuntamiento.
- Realizar cursos, jornadas y/o seminarios sobre la aplicación del enfoque de género.
- Garantizar al personal técnico municipal la posibilidad de acceso a formación específica en materia de igualdad.
- Promover el intercambio de experiencias en la aplicación del principio de transversalidad de género con otros Ayuntamientos.



- Divulgar el Plan de Igualdad Municipal en todas las Áreas del Ayuntamiento, así como entre la ciudadanía.

Objetivo específico.

- 1.4. Aplicar el principio de igualdad en las disposiciones normativas

Medidas

- Incorporación obligatoria de un informe de impacto de género en el expediente de ordenanzas, proyectos o programas de especial relevancia social, económica, cultural o artística que deban ser aprobados por junta de gobierno o pleno municipal.

Objetivo específico.

- 1.5. Regular el uso no sexista del lenguaje

Medidas

- Revisar los documentos administrativos y contenidos de cualquier medio de difusión de información y comunicación del Ayuntamiento para garantizar un uso no sexista del lenguaje.
- Elaborar y difundir una guía práctica para la comunicación no sexista en la Administración Local.

Objetivo específico.

- 1.6. Incorporar el principio de igualdad en los procesos de Contrataciones Públicas y Gestión de Ayudas y Subvenciones

Medidas

- Incluir en los pliegos de condiciones para la contratación de empresas por el Ayuntamiento de unos ítems a valorar:
 - a) Equilibrio en número y posición de trabajadores y trabajadoras
 - b) Estar en posesión de un Plan de Igualdad de Género o Plan de Conciliación.



- c) Tener el Distintivo de Igualdad

Objetivo específico.

- 1.7. Garantizar la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres

Medidas

- Establecer una cláusula en la composición de los jurados constituidos para valorar concursos, becas y premios que establezca una cuota mínima del 40% y máxima del 60% por sexo entre sus integrantes.

- **Eje 2: EDUCACIÓN EN LA IGUALDAD**

Objetivo general:

- 2. Combatir los estereotipos de género e impulsar la transmisión de valores de igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo específico

- 2.1. Incorporar la perspectiva de la igualdad de oportunidades en los recursos formativos municipales realizados o promovidos por el Ayuntamiento, en sus contenidos y procedimientos.

Medidas

- Realizar campañas de información y sensibilización para la promoción de juegos y juguetes no sexistas
- Incorporar el concepto de igualdad en la entrega de juguetes de la cabalgata de los reyes magos que se organiza desde el Ayuntamiento. Garantizar el obsequio de juegos no sexistas.
- Elaboración de una guía de juegos y juguetes para la igualdad dirigida a madres y padres del municipio.



- Introducir un módulo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actividades educativas y formativas del ayuntamiento
- Coordinar, junto con los responsables de la educación municipal (Centros educativos y AMPA), actividades formativas destinadas al alumnado en materia de igualdad de oportunidades, cambio de roles y estereotipos de género, respeto a la diversidad, relaciones igualitarias y resolución no violenta de conflictos.
- Realizar talleres de educación en valores igualitarios.
- Valorar la aplicación del enfoque de género en monitores de ocio y tiempo libre contratados por el Ayuntamiento.

- **Eje 3: VIOLENCIA DE GÉNERO**

Objetivo general:

3. Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres en el Municipio.

Objetivo específico:

- 3.1. Trabajar la prevención primaria de la violencia de género.

Medidas:

- Realizar talleres de sensibilización en igualdad de género en Educación Primaria y Secundaria.
- Realizar, fomentar y colaborar con campañas de sensibilización social en materia de igualdad y/o actividades de empoderamiento femenino.

Objetivo específico

- 3.2. Mejorar la detección de la violencia de género.



Medidas

- Promover la formación del personal de los diversos servicios públicos, en especial de los técnicos de servicios sociales, para que resulte posible una rápida derivación hacia los servicios especializados de asistencia y asesoramiento.

Objetivo específico

3.3. Mejorar la atención a víctimas violencia de género.

Medidas

- Establecer un protocolo de Coordinación de todos los dispositivos de atención a víctimas de violencia de género.
- Proporcionar una guía de recursos de atención a víctimas de violencia de género a nivel provincial.

Objetivo específico

3.4. Visibilizar el papel de las mujeres a nivel cultural

Medidas

- Elaborar un catálogo de libros y manuales que versen sobre igualdad y/o principales obras de mujeres relevantes para la historia y añadirlo a la página web del Ayuntamiento de Salinas

Objetivo específico

3.5. Prevenir y erradicar el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo

Medidas

- Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso sexual durante los festivos locales.
- Establecer mecanismos de coordinación y colaboración con el colectivo feminista de Salinas



- Aplicación de “Puntos Violeta” en todas las fiestas locales.

- **Eje 4: CONCILIACION LABORAL, PERSONAL Y CORRESPONSABILIDAD**

Objetivo general:

4. Favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres

Objetivo específico

- 4.1. Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

Medidas

- Divulgar las medidas de conciliación posibles existentes en el Municipio
- Difundir entre la población sus derechos en cuanto a conciliación (Normativa, permisos, licencias, etc.) y fomentar su uso por parte de los hombres.
- Divulgar los servicios de apoyo a personas cuidadoras
- Realizar campañas informativas y de asesoramiento al tejido empresarial del municipio sobre medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad a implementar en las empresas
- Realizar campañas de sensibilización destinadas a la población sobre el reparto equitativo de responsabilidades familiares y distribución de las tareas domésticas entre mujeres y hombres



- Realizar un estudio sobre tiempo empleado en distribución de las tareas domésticas y cuidados entre hombres y mujeres (elaborado en el presente plan) y realizar una propuesta de medidas de acción positiva en esta materia.

- **Eje 5: PARTICIPACION POLITICA Y CIUDADANA**

Objetivo general:

5. Impulsar la participación social y política de las mujeres y fomentar su presencia en espacios que inciden en la gestión pública del municipio.

Objetivo específico

- 5.1. Fomentar la paridad en aquellas profesiones tradicionalmente segregadas por sexos.

Medidas

- Diseñar una campaña de publicidad sobre roles profesionales tradicionalmente intercambiados por sexos.

Objetivo específico

- 5.2. Fomentar la participación ciudadana en materia de igualdad.

Medidas

- Abrir un buzón en el Ayuntamiento y página web donde se recojan propuestas de la población para promocionar la igualdad de género.

Objetivo específico

- 5.3. Garantizar la posibilidad de participación de las mujeres de Salinas en todas las manifestaciones culturales y festivos municipales.



Medidas

- Revisar los roles de todos los actos festivos del municipio donde existe participación ciudadana. (Fiestas de moros y cristianos, Fiestas de San Antonio Abad, etc) para garantizar que no exista ningún tipo de discriminación por motivos de género.

- Modificar la tradición local de la mayordomía en fiestas de San Antonio Abad, actualmente dirigida únicamente a varones, y asegurar la posibilidad de las mujeres de ser partícipes de los actos. (Mayordomes de ambos sexos)

Objetivo específico

5.1. Conmemorar y recordar a la ciudadanía Días Internacionales con importancia para las mujeres y para la igualdad de género.

Medidas

- Colocar un lazo lila y un lazo morado los días 8 de Marzo (Día de la mujer) y 25 de Noviembre (Día de la NO violencia contra las mujeres) respectivamente en la página de inicio de la Web del Ayuntamiento y abrir una entrada relacionada con la conmemoración.

- Mención en la página web del Ayuntamiento de los días internacionales relacionados con la igualdad de género:
 - 13 de Febrero: Día Internacional de la tolerancia 0 contra la mutilación genital femenina
 - 22 de Febrero: Día de la igualdad salarial
 - 8 de Marzo: Día Internacional de las Mujeres (Lazo lila)
 - 28 de Mayo: Día Internacional de acción por la salud de las mujeres
 - 23 de Septiembre: Día Internacional contra la explotación sexual y trata de personas
 - 15 de Octubre: Día Internacional de las mujeres rurales
 - 19 de Octubre: Día Internacional contra la violencia machista (Lazo morado)
 - 1 de Diciembre: Día Internacional de la lucha contra el SIDA. (Lazo rojo)



Objetivo específico

5.3. Difundir información sobre igualdad de oportunidades

Medidas

- Añadir en la página web del Ayuntamiento una sección de la concejalía de igualdad donde se difunda información de calidad sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo específico

5.4. Visibilizar el papel de las mujeres de Salinas

Medidas

- Colaborar con asociaciones de mujeres visibilizando su trabajo (Amas de casa, colectivo feminista, etc.)

• **Eje 6: SALUD Y CALIDAD DE VIDA**

Objetivo general:

6. Promover la salud integral de las mujeres

Objetivo específico

6.1. Reducir la prevalencia de enfermedades que afectan directamente a las mujeres

Medidas

- Promover en las mujeres de todas las edades la necesidad de realizarse chequeos ginecológicos periódicos.
- Promover campañas informativas para empoderar a la mujer y darles herramientas para prevenir enfermedades que afectan a mujeres, proporcionar recursos de tratamiento y mejorar sus niveles de salud.
- Promover campañas para prevenir el cáncer de mama, de ovario y de útero.



Objetivo específico

6.2. Promover la salud desde la perspectiva de género.

Medidas

- Incorporar la perspectiva de género ante las posibles acciones que se emprendan desde el Ayuntamiento en materia de Salud.
- Promover campañas para eliminar la automedicación y el abuso de fármacos, especialmente las benzodiazepinas para conciliar el sueño, empleados por mujeres.
- Promover campañas informativas sobre derechos sexuales y reproductivos con enfoque de género.
- Visibilizar los riesgos para la salud que conllevan los trabajos de cuidados de personas dependientes, mayoritariamente asignados a mujeres.

Objetivo específico

6.3. Fomentar la autodeterminación de las mujeres respecto a sus derechos sexuales y reproductivos.

Medidas

- Promover, en coordinación con los recursos municipales, campañas para la prevención de ETS y embarazos no deseados.
 - Elaborar un listado con todos los métodos anticonceptivos disponibles (preservativos, DIU, Anillo, Chip, píldora anticonceptiva, etc.) así como información veraz sobre cada uno de ellos
- **Eje 7: EMPLEO, ECONOMÍA Y FORMACIÓN**

Objetivo general:

7A. Promover la igualdad en el acceso, mantenimiento y promoción del empleo municipal



7B. Garantizar la igualdad de condiciones real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y desarrollo laboral.

Objetivo específico

7.1. Incorporar la perspectiva de género en los recursos de empleo municipal y proponer su aplicación en las empresas municipales

Medidas

- Garantizar el acceso a formación específica sobre integración de la perspectiva de género a los técnicos del Ayuntamiento responsables de Desarrollo local, empleo y Recursos Humanos.

Objetivo específico

7.2. Mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres de Salinas.

Medidas

- Contemplar en los programas de formación para el empleo las especificidades de los grupos de mujeres más vulnerables: Discapacitadas, paradas de larga duración, inmigrantes, etc.
- Propiciar un estudio sobre la situación laboral y formativa de las mujeres de Salinas
- Realizar acciones formativas y de orientación laboral que fomenten la presencia de mujeres en sectores laborales donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Fomentar actuaciones de orientación profesional no sexista dirigidas al alumnado y responsables de orientación profesional de los centros educativos locales.



ANEXOS:

- CARTEL PUBLICITARIO
- ENCUESTA POBLACIÓN
- ENCUESTA PARA EMPLEADOS



ENCUESTA PLAN DE IGUALDAD

ENCUESTA MUNICIPAL PARA DIAGNOSTICO DE IGUALDAD

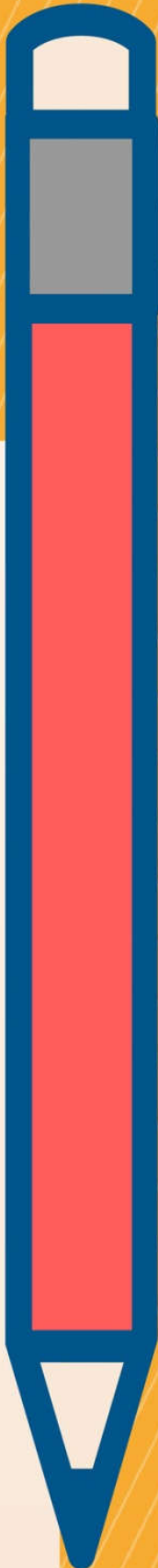
REALIZA LA ENCUESTA:

1. A través del cuestionario disponible en la página web del Ayuntamiento de Salinas (www.salinas.es)
2. De forma presencial en el Ayuntamiento .

HASTA EL 27 DE AGOSTO

*Esta encuesta es sólo para habitantes de Salinas, de cualquier edad y género.

**PARTICIPA Y AYUDANOS A CREAR UN PLAN
DE IGUALDAD PARA NUESTRO MUNICIPIO**





CUESTIONARIO GENERAL PARA VECINOS DEL MUNICIPIO DE SALINAS

CUESTIONARIO GENERAL PARA VECINOS DEL MUNICIPIO DE SALINAS

CUESTIONARIO GENERAL PARA VECINOS DEL MUNICIPIO DE SALINAS

1. Sexo: Hombre
 Mujer
2. Edad:
 <25
 25-45
 45-65
 >65
3. Estado civil:
 Soltería
 En matrimonio
 Separación/Divorcio
 Viudedad
4. Tiempo de Residencia en Salinas:
 <5 años
 5-10 años
 > 10 años
 Desde el nacimiento
5. Situación Laboral
 En paro
 Trabajando por cuenta propia
 Trabajando por cuenta ajena
 Jubilación/Pensionista
 Estudiante
6. Formación académica
 Estudios Universitarios
 Bachillerato/ FP 2
 Estudios Secundarios/ FP Básica
 Estudios primarios
 Sin estudios
7. ¿Formas parte de alguna Asociación Municipal?
 Sí
 No
8. ¿Tienes hijos?
 Sí
 No
9. ¿Sabe de qué hablamos cuando nos referimos al concepto "Igualdad de Género"?
 Sí



No

10. ¿Cree que la mujer se encuentra en una situación de desigualdad respecto al hombre?

Sí

No

11. ¿Cuánto tiempo aproximado dedica a las siguientes actividades un día entre semana?

	Nada	Menos de 1h	Entre 1-3 h	Más de 3h
Trabajo remunerado				
Cuidado del hogar				
Ocio (Deporte, lectura,cine...)				
Formación				

12. ¿En qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre hombres y mujeres en la población de Salinas? (Puede marcar varias opciones)

No existen desigualdades

Empleo

Distribución de las responsabilidades familiares y domésticas

Ocio y Deporte

Formación y Educación

Cultura

Acceso a los servicios públicos

Otros. _____

13. ¿Le gustaría que se realizasen más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el Municipio?

Sí

No

14. Según su opinión ¿Se tiene en cuenta a nivel municipal la igualdad entre hombres y mujeres?

Sí

No

15. ¿Tienen Mujeres y Hombres las mismas posibilidades de acceso al mercado laboral en Salinas?

Sí

No

16. ¿Ha tenido/Tiene problemas para conciliar su vida familiar y laboral? (Compaginar su trabajo con su maternidad/paternidad, etc)

Sí

No



CUESTONARIO PARA EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE SALINAS

1. Según su opinión ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres?

- Sí
 No

2. ¿Tienen Hombres y Mujeres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

- Sí
 No

3. ¿Acceden por igual Hombres y Mujeres a la formación ofrecida por el Ayuntamiento?

- Sí
 No

4. ¿Has recibido formación específica relativa al ámbito de la igualdad de género?

- Sí
 No

5. ¿Te gustaría ampliar tu formación en el ámbito de la igualdad de género?

- Sí
 No

6. ¿Le gustaría que se realizasen más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el Municipio?

- Sí
 No

7. ¿Se favorece desde el entorno laboral la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

- Sí
 No

8. Si existen. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

- Sí
 No

9. ¿Considera necesario la elaboración de un Plan de Igualdad Municipal?

- Sí
 No

10. ¿Existe algún aspecto, hecho o circunstancia de ámbito municipal que, considera, debería ser revisado y/o modificado para adecuarlo al ámbito de la igualdad efectiva? Enumere.

- Sí

--	--



No

GLOSARIO DE TÉRMINOS:

Acción positiva: Medidas orientadas a contrastar y corregir cualquier tipo de discriminación que sea el resultado de prácticas sociales. Buscan adoptar medidas, legislativas o convencionales, con carácter temporal, destinadas a erradicar situaciones, perjuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social infravalorado o discriminado alcanzar una situación de igualdad real.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Se considera acoso sexual a 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Coeducación: Enseñar en una misma aula y con un mismo sistema educativo a alumnos de uno y otro sexo.

Coeducar: Educar desde la igualdad de valores de las personas.

Corresponsabilidad: Responsabilidad compartida. La corresponsabilidad social va más allá de la conciliación. El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas



Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Consiste en participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Empoderamiento de las mujeres: Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Estereotipos de género: Conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres.

Espacio público: Espacio de la actividad donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica: es el lugar de participación de la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde tradicionalmente se han colocado los hombres.

Género: Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que se asignan socialmente a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino" mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión.

Movimiento Feminista: El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y lucha por la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres.



supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido, y son, objeto por parte de una sociedad patriarcal bajo sus distintas fases históricas.

Igualdad formal: Afirmación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la normativa.

Igualdad real: Aplicación efectiva del principio de igualdad en la vida de las mujeres y hombres.

Igualdad de Oportunidades: Hace referencia a las políticas y medidas que se adoptan para que la igualdad formal llegue a ser igualdad real, al compensar las situaciones de desigualdad que se dan en las posiciones de los hombres y de las mujeres. La práctica ha demostrado que no es suficiente con tratar de la misma forma a los hombres y las mujeres para llegar a la igualdad real, ya que socialmente ocupan posiciones diferentes, tienen experiencias, necesidades e intereses diferentes. Por esta razones necesario aplicar políticas y acciones positivas que consigan que, desde distintas posiciones de partida, se lleguen a resultados equivalentes.

Segregación horizontal: Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras...etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores...etc.). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto diversificación de opciones profesionales.

Segregación vertical: Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

Sexismo: Toda forma de enfatizar las diferencias entre el hombre y la mujer, esencialmente biológicas, desde una perspectiva discriminatoria entre lo masculino y lo femenino, que lleva consigo prejuicios y prácticas vejatorias y ultrajantes para las mujeres.



Sexo: Conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer. El sexo viene determinado por la naturaleza, es una construcción natural, con la que se nace.

Transversalidad o mainstreaming de género: Consiste en la organización, mejor, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Violencia de género: Cualquier tipo de violencia, de naturaleza verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual. Dentro de este concepto se contiene el de violencia contra la mujer el cuál se define a su vez como 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, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género adquiere diversas naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en violencia doméstica o familiar (la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia sexual, violencia patrimonial (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), violencia psicológica (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...).