

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE SALINAS



Equipo redactor

El documento “*II Plan Municipal de Igualdad de Salinas*” ha sido elaborado en su totalidad por el equipo técnico de Tindaya Social SL: *David Martínez y Ana Marta Benito*.

Elche, 10 de enero de 2022

ÍNDICE

	<i>Página</i>
1. INTRODUCCIÓN	5
2. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	6
3. MARCO LEGAL NORMATIVO	9
4. DESIGUALDADES DE GÉNERO	11
4.1. Estructura sociodemográficas	11
4.1.1. Composición de la población	11
4.1.2. Población extranjera	14
4.1.3. Nivel formativo	15
4.2. Estructura sectorial y mercado laboral	16
4.2.1. Estructura productiva municipal	16
4.2.2. Mercado laboral	17
4.2.3. Demanda de empleo	18
4.3. Percepción y sensibilización ante la desigualdad de género	19
4.3.1. La desigualdad de género: perspectiva general	19
4.3.2. La desigualdad de género: perspectiva local	20
4.3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	22
4.3.4. Comportamientos y actitudes sexistas	22
4.4. Violencia de género	24
4.5. Estrategias adoptadas por la institución para alcanzar la igualdad	25
4.5.1. Importancia atribuida por la ciudadanía respecto al abordaje de la igualdad	28
5. MAPEO DE PROBLEMAS DETECTADOS	33
6. II PLAN DE IGUALDAD	36
6.1. Áreas de intervención, objetivos y acciones	36
6.2. Calendario de ejecución	43
6.3. Seguimiento y evaluación	44

Índice de tablas y gráficos	Pág.
Tabla 1. Variación poblacional interanual de Salinas por género y tasa de feminidad (2021-2011)	11
Tabla 2. Distribución de la población de Salinas por género y edad (2021)	12
Tabla 3. Evolución de la tasa bruta de natalidad en Salinas y en la comarca del Alto Vinalopó (2020-2016)	13
Tabla 4. Evolución de la tasa bruta de mortalidad en Salinas y en la comarca del Alto Vinalopó (2020-2016)	13
Tabla 5. Indicadores de la estructura demográfica de Salinas, comarca Alto Vinalopó y provincia de Alicante (2021-2016)	14
Tabla 6. Distribución y evolución de la población extranjera empadronada en Salinas por género (2021-11)	15
Tabla 7. Distribución de la población extranjera empadronada en Salinas, comarca Alto Vinalopó, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana por grandes grupos de procedencia (2021-16)	15
Tabla 8. Distribución población empadronada en Salinas de 16 o más años por nivel formativo y género (2022)	15
Tabla 9. Distribución de empresas de Salinas, comarca Alto Vinalopó, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana inscritas en la Seguridad Social (2021-16)	16
Tabla 10. Tasa de ocupación por sexo y ámbito territorial (cuarto trimestre de 2021)	17
Tabla 11. Número y evolución porcentual personas afiliadas por sexo a la seguridad social por sector de actividad (2021-16)	17
Tabla 12. Distribución y variación porcentual del número de afiliaciones por sexo a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos (2021-16)	17
Tabla 13. Personas demandantes activas paradas en Salinas según grandes grupos de edad y género (1º Trim. 2022)	18
Tabla 14. Distribución de puestos de la bolsa local de empleo por sexo (2020)	19
Tabla 15. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género	19
Tabla 16. Desigualdades de género percibidas a nivel nacional por ámbitos y género (% sobre casos)	20
Tabla 17. Principales problemas y carencias del municipio (% sobre casos)	20
Tabla 18. Problemas que afectan más a las mujeres que a los hombres en Salinas (% por género)	21
Tabla 19. Grado de percepción de la ciudadanía sobre el tratamiento igualitario entre hombres y mujeres	21
Tabla 20. Percepción sobre la asunción de responsabilidades familiares y domésticas (% columnas)	22
Gráfico 1. ¿Observa comentarios, comportamientos y/o actitudes machistas entre los ciudadanos de Salinas? (%)	22
Tabla 21. Percepción sobre los comentarios, comportamientos y/o actitudes machistas por rango de edad (% columnas)	23
Tabla 22. Necesidad de poner en marcha medidas concretas contra el acoso sexual en Salinas (% columna)	23
Tabla 23. Percepción sobre el uso de lenguaje inclusivo/no sexista (% filas)	24
Tabla 24. Número y evolución de denuncias por violencia de género España / Partido judicial de Villena 2021-2017	25
Tabla 25. Grado de desarrollo de las acciones incluidas en el I Plan Municipal de Igualdad de Salinas por área de intervención	27
Tabla 26. Consecución de objetivos por área de intervención	28
Tabla 27. Percepción sobre la transmisión de valores de igualdad de género por parte del Ayuntamiento de Salinas	29
Gráfico 2. ¿Sabe si el Ayuntamiento de Salinas ha realizado o está realizando actividades y/o acciones con relación a la igualdad entre hombres y mujeres? (%)	29
Tabla 28. Valoración por parte de la ciudadanía de la situación de igualdad de género en el municipio	30
Gráfico 3. ¿Considera que el Ayuntamiento de Salinas debería llevar a cabo más acciones con relación a la igualdad entre hombres y mujeres?	30
Tabla 29. Grado de adecuación ante potenciales acciones a desarrollar para lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres (ordenadas de mayor a menor grado de adecuación)	31

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han producido avances notables en favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres así como un importante y profundo cambio social en las relaciones de género en todos los ámbitos, sobre todo a partir de la aprobación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007 que supuso un refuerzo normativo a las actuaciones de las diversas administraciones públicas como agentes directamente implicados, y a su vez, como necesarios garantes del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. A pesar de los logros alcanzados, las mujeres siguen sin tener las mismas cuotas de poder en los ámbitos institucionales, políticos, empresariales o asociativos, el mercado laboral sigue descompensado y el ascensor social, en términos de competencias, responsabilidades y salario, sube a una velocidad muy limitada en el caso de las mujeres. La violencia machista, lejos de reducirse, se ha cronificado y las conductas y comportamientos sexistas siguen vigentes en nuestra sociedad.

Los responsables políticos y las técnicas y técnicos de las diversas áreas de gestión del Ayuntamiento de Salinas, especialmente por parte de la Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad como principal institución pública del municipio y del conjunto de entidades y agentes involucrados en la transformación social del municipio son conscientes de la situación descrita y en los últimos años han tratado de abordar el fenómeno de la desigualdad de género desde diferentes enfoques y sensibilidades, siendo esta la principal razón que justifica la decisión de la institución por seguir el camino iniciado y poner en marcha el II Plan Municipal de Igualdad.

El II Plan, a diferencia del anterior, tiene un marcado carácter estratégico, debido a que su interés radica en responder a las preguntas de cuál es el estado actual de la situación y dónde se debería encontrar en un tiempo determinado, y su finalidad no es otra que la de consolidar los progresos alcanzados en materia de igualdad y contribuir a seguir reduciendo las desigualdades detectadas para conseguir unas relaciones de género más igualitarias. En este sentido, el Plan se estructura operativamente a partir de los resultados obtenidos de un profundo análisis donde se evalúan las desigualdades, brechas y necesidades existentes entre hombres y mujeres del municipio percibidas como tales por la población y sus representantes, y por los recursos, activos y experiencias desarrolladas por la institución, ofreciendo posteriormente soluciones viables para revertir los puntos críticos detectados mediante la propuesta de objetivos específicos, medidas y acciones a ejecutar atendiendo a las recursos humanos, técnicos y económicos disponibles.

2. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

El proceso de elaboración del II Plan es el resultado de un proceso dinámico y participativo estructurado en seis etapas y cuyos objetivos centrales se concretan en, primer lugar, conocer en profundidad las diferentes condiciones y posiciones sociales de hombres y mujeres del municipio así como identificar los principales factores inhibidores que representan un freno a la igualdad de género y los que propician un acercamiento e implicación de las y los ciudadanos en la conquista de la equidad; en segundo lugar, se persigue detectar las principales fortalezas y debilidades con relación a las políticas y acciones en materia de igualdad desarrolladas hasta la actualidad por la institución y, en última instancia, proponer soluciones y medidas a corto y medio plazo dirigidas a erradicar las desigualdades detectadas.

<i>Etapas de elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Salinas</i>	
Etapa 1.	Recopilar y analizar los activos y recursos disponibles para la igualdad incorporados en los últimos años en el municipio.
Etapa 2	Realizar un completo análisis de toda la información estadística procedente de fuentes secundarias que permita la construcción de indicadores que reflejen la existencia o no de brechas entre géneros.
Etapa 3	Detectar, desde la perspectiva de los agentes implicados en la consecución de la equidad y de los propios ciudadanos y ciudadanas del municipio, la existencia de desigualdades en todos los ámbitos de interrelación social.
Etapa 4	Recopilar, analizar y evaluar las estrategias adoptadas para alcanzar la igualdad por el Ayuntamiento de Salinas y en especial por parte de la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas.
Etapa 5	Diseñar y planificar una estrategia de actuación por áreas de intervención que dé respuesta a las necesidades identificadas en la etapa empírica del Plan.
Etapa 6	Construir y describir por áreas de intervención un conjunto de actuaciones, sujetas a un cronograma y a un plan de evaluación objetiva y métrica que abarque un periodo mínimo de cuatro años.

Para abordar con rigor las etapas indicadas y dar respuesta a los objetivos planteados es conveniente recurrir a una estrategia metodológica triangular, que combine diferentes enfoques y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa y cuantitativa con la finalidad de otorgar mayor validez a los resultados obtenidos. Debido a que nuestro interés radica tanto en proporcionar conocimiento y entendimiento al fenómeno de igualdad como analizar y describir todos los elementos que explican el fenómeno de estudio, el trabajo de campo se ha abordado desde un doble enfoque: exploratorio-descriptivo y una doble dimensión o perspectiva: cualitativa, porque es necesario recoger las perspectivas, interpretaciones y percepciones tanto de los responsables finales de la ejecución del II Plan como de los ciudadanas y

ciudadanos proporcionando información sobre las necesidades identificadas, y cuantitativa, porque es necesario cuantificar e interpretar los principales indicadores y su evolución involucrados en el fenómeno como punto de partida para establecer prioridades medibles.

Metodología aplicada

- 1) **Objetivo específico 1:** realizar un análisis en profundidad de la realidad social, demográfica y económica del municipio desagregada por género. Tareas: recopilación y análisis de toda la información estadística procedente de registros de fuentes públicas de información secundaria tanto a nivel interno (Ayuntamiento de Salinas) como externo (diversas fuentes oficiales de información).

<i>Tablas de indicadores</i>	<i>Fuentes</i>
<i>Variación poblacional interanual por sexo y tasa de feminidad</i>	Estadísticas del padrón continuo INE
<i>Distribución de la población por sexo y edad</i>	
<i>Evolución de la tasa bruta de natalidad</i>	
<i>Evolución de la tasa bruta de mortalidad</i>	
<i>Indicadores de la estructura demográfica: Tasa de dependencia; Índice de envejecimiento; Índice de longevidad; Índice de maternidad; Índice de tendencia; Índice renovación población activa</i>	Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE
<i>Distribución y evolución de la población extranjera</i>	
<i>Distribución y variación porcentual de la población extranjera por grandes grupos de procedencia</i>	
<i>Distribución de la población por nivel formativo y sexo</i>	Censo Municipal de Habitantes de Salinas
<i>Distribución sectorial y variación porcentual de empresas inscritas en la Seguridad Social</i>	Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM).
<i>Tasa de ocupación por sexo y ámbito territorial</i>	Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
<i>Número y evolución porcentual de personas afiliadas por sexo a la seguridad social por sector de actividad</i>	
<i>Distribución y variación porcentual del número de afiliaciones por sexo a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos</i>	
<i>Personas demandantes activas paradas según grandes grupos de edad y sexo</i>	LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación
<i>Número y evolución de denuncias por violencia de género</i>	Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España

- 2) **Objetivo específico 2:** realizar una descripción de las estrategias, políticas, acciones y/o actividades relacionadas con la igualdad de género. Tareas: recopilación y análisis de todos los informes, acciones formativas, eventos, etc. relacionadas con el objeto de estudio, así como de los diferentes recursos disponibles existentes por la institución.
- 3) **Objetivo específico 3:** conocer la opinión de los principales agentes implicados en la consecución de la erradicación de la desigualdad de género en el municipio. Tareas: entre los meses de octubre a noviembre de 2022 se han realizado un total de 5 entrevistas en profundidad con las y los técnicos/as y responsables de diversas áreas del Ayuntamiento

de Salinas: Concejalía de Igualdad, Técnica de empleo desarrollo local del Ayuntamiento de Salinas, Concejalía de deportes, Asociación Amas de Casa de Salinas, IES de Salinas y Centro de Salud de Salinas.

4) **Objetivo específico 3:** conocer la opinión y percepción de la ciudadanía sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres. Tareas: se ha realizado una encuesta ad hoc dirigida a la población de 16 o más años residente en el municipio. Ficha técnica:

- Población de estudio. Hombres y mujeres con edad igual o superior a 16 años y residentes en Salinas = 1.367 (Fuente: INE a 1 de enero de 2021).
- Muestra: 26 entrevistas, conduciendo a un error de muestreo de $\pm 18,0\%$ para datos globales con un nivel de confianza del 95% y bajo la situación de máxima incertidumbre $p=q= 0.5$.
- Técnica: encuesta online recurriendo a diferentes alternativas de contacto, acceso a la encuesta a través de la página oficial del Ayuntamiento de Salinas y redes sociales (WhatsApp).
- Fecha trabajo de campo: entre el 28 de septiembre y el 5 de diciembre de 2022.
- Software de análisis: paquete estadístico SPSS v26.

3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Conocer el marco legal que regula las competencias y obligaciones de las administraciones locales en materia de igualdad es clave en el diseño de las políticas y los planes municipales. Las competencias asignadas en esta materia resultan determinantes a la hora de establecer las prioridades de actuación que deberán ser abordadas en el marco del II Plan Municipal de Igualdad de Salinas. El principio de igualdad ocupa un lugar destacado en el ordenamiento jurídico, siendo recogido en diversas normas de ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico.

Normas de ámbito internacional

- Carta de las Naciones Unidas de 1945. Reafirma los derechos fundamentales del ser humano y la igualdad de derechos de mujeres y hombres.
- Convenio de las Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificado en 1983 por el estado español.

Normas de ámbito europeo

- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Artículo 2. “La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres queda reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad Europea, (...) que tiene la obligación de intentar eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades”.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2009. Artículo 8 “La Unión Europea fijará en todas sus acciones el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.
- Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Unión Europea.

Normas de ámbito estatal

- Constitución Española (1978). Artículo 9.2, “Obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”. Artículo 14 “se proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo”.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género donde se aborda la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar, priorizando el enfoque preventivo del fenómeno.
- Ley Orgánica 3/2007, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- Pacto de estado en materia de violencia de género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017.

Normas de ámbito autonómico

- Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana. Artículo 33 “Los municipios tienen competencias propias, entre otras, en la prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres”.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Establece que las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad de los siguientes derechos: a la información, la protección efectiva, la atención integral y especializada, la asistencia jurídica gratuita, la asistencia sanitaria, al acceso a la vivienda y a la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. Tiene por objeto establecer un marco normativo que garantice el derecho de autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre de 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.

4. DESIGUALDADES DE GÉNERO

4.1. Estructura sociodemográfica

4.1.1. Composición de la población

A 1 de enero de 2021 la población de la comarca del Alto Vinalopó asciende a 52.557 habitantes y en un periodo de diez años (2011-21) ha experimentado un retroceso de sus recursos poblacionales (-2,4%), inferior al observado en el ámbito provincial (-2,8%) pero superior con respecto al regional (-1,2%). Sin embargo, la población de Salinas ha experimentado un aumento de sus recursos en el último lustro (2017-21) con un crecimiento constante y paulatino: en 2011 registraba 1.559 habitantes y en 2021 1.642: un incremento acumulado del 5,1% y con mayor énfasis entre los hombres (5,1%). El peso relativo, y su evolución, de las mujeres sobre el total de la población de Salinas nunca ha alcanzado la paridad y actualmente representa al 48,7% de la población. En este sentido la *tasa de feminidad en 2021*, - que mide la relación entre la población masculina y femenina -, es del 95,0%, mostrando un ligero desequilibrio entre sexos en favor de los hombres en todo el periodo observado y con un mayor pico en 2014 (97,6%).

Tabla 1. Variación poblacional interanual de Salinas por género y tasa de feminidad (2021-2011)

Año	Hombres		Mujeres		Total		Tasa de feminidad
	N	Var. %	N	Var. %	N	Var. %	
2021	842	1,0	800	1,8	1.642	1,3	95,0
2020	834	1,0	786	1,4	1.620	1,2	94,2
2019	826	1,6	775	0,4	1.601	1,0	93,8
2018	813	2,2	772	0,6	1.585	1,5	95,0
2017	795	-0,3	767	-0,7	1.562	-0,4	96,5
2016	797	-1,9	772	-1,7	1.569	-1,8	96,9
2015	812	1,4	785	0,4	1.597	0,9	96,7
2014	801	-0,2	782	-0,1	1.583	-0,2	97,6
2013	803	-1,6	783	-0,5	1.586	-1,1	97,5
2012	816	2,1	787	3,4	1.603	2,7	96,4
2011	799		760		1.559		95,1
<i>Total var. % 2011-2021</i>		<i>5,1</i>		<i>5,0</i>		<i>5,1</i>	

*Tasa de feminidad = mujeres/hombres *100 100 = equidad; >100 = feminización; < 100 = infrarrepresentación*

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de las estadísticas del padrón continuo INE

En la distribución de la población por edad y género (Tabla 2) se puede observar que la tasa de feminidad infantil (0 a 4 años) es del 66,7% y, aunque las cifras de nacimiento varían por épocas la norma es que siempre nazcan más niños que niñas en una proporción de 107 en favor de los niños (INE, 2019). El grupo de edad con mayor equilibrio por género se encuentra entre los 50 y 54 años (100,0), seguido del estrato de 65 a 69 años (102,1). Los porcentajes se elevan, sobre todo, en el tramo de edad más longevos (85 años o más) alcanzando su máxima desproporción (200%) en favor de las mujeres.

Tabla 2. Distribución de la población de Salinas por género y edad (2021)

Edad (años)	Hombre		Mujer		Total		Tasa de feminidad
	N	%	N	%	N	%	
De 0 a 4	36	4,3	24	3,0	60	3,7	66,7
De 5 a 9	44	5,2	36	4,5	80	4,9	81,8
De 10 a 14	40	4,8	39	4,9	79	4,8	97,5
De 15 a 19	34	4,0	37	4,6	71	4,3	108,8
De 20 a 24	31	3,7	35	4,4	66	4,0	112,9
De 25 a 29	47	5,6	39	4,9	86	5,2	83,0
De 30 a 34	44	5,2	43	5,4	87	5,3	97,7
De 35 a 39	65	7,7	56	7,0	121	7,4	86,2
De 40 a 44	61	7,2	60	7,5	121	7,4	98,4
De 45 a 49	64	7,6	48	6,0	112	6,8	75,0
De 50 a 54	60	7,1	60	7,5	120	7,3	100,0
De 55 a 59	72	8,6	80	10,0	152	9,3	111,1
De 60 a 64	74	8,8	67	8,4	141	8,6	90,5
De 65 a 69	48	5,7	49	6,1	97	5,9	102,1
De 70 a 74	49	5,8	46	5,8	95	5,8	93,9
De 75 a 79	30	3,6	27	3,4	57	3,5	90,0
De 80 a 84	26	3,1	20	2,5	46	2,8	76,9
De 85 a más	17	2,0	34	4,3	51	3,1	200,0
Total	842	100,0	800	100,0	1.642	100,0	95,0

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de las estadísticas del padrón continuo INE

La estructura poblacional de Salinas, aunque guarda ciertas similitudes respecto a la comarca, se caracteriza por un progresivo envejecimiento de la población: en 2021 el 15,1% de la población se concentra en las edades más longevas (más de 70 años) siendo superior entre las mujeres (15,8%). En este sentido, y desde la perspectiva del movimiento natural de la población se observan dos fenómenos complementarios: por un lado, un decremento continuo desde el año 2016 de la tasa bruta de natalidad y, por el otro, por un incremento de la esperanza de vida al nacer que en 2020 se situó en 80,3 años para los hombres y 85,3 para las mujeres. En este contexto el *índice de longevidad* del municipio (Tabla 5), - indicador específico del envejecimiento demográfico de una población determinada y que permite medir la composición y grado de supervivencia de la población mayor de 64 años respecto a la población mayor de 74 años (INE) -, alcanzó en el año 2021 el 44,5% (dos puntos porcentuales inferior al conjunto de la provincia) con un decremento respecto al año 2016 del -1,2%. Por otro lado (Tabla 4), en 2020 la *tasa bruta de mortalidad* en el municipio atendiendo a todas las edades y causas de muerte se situó en 14,8 defunciones por cada 1.000 habitantes (12,7 entre las mujeres): cuatro puntos porcentuales superior al registro observado a nivel comarcal (10,2).

Tabla 3. Evolución de la tasa bruta de natalidad en Salinas y en la comarca del Alto Vinalopó (2020-2016)

Año	Salinas			Alto Vinalopó		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2020	4,8	6,4	5,6	7,1	7,0	7,1
2019	6,1	5,2	5,6	8,0	7,5	7,7
2018	4,9	5,2	5,0	7,7	7,3	7,5
2017	10,1	7,8	9,0	9,0	7,1	8,0
2016	10,0	5,2	7,6	8,7	9,2	9,0

Tasa de natalidad = n° de nacidos vivos * 1.000 / población total

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Tabla 4. Evolución de la tasa bruta de mortalidad en Salinas y en la comarca del Alto Vinalopó (2020-2016)

Año	Salinas			Alto Vinalopó		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2020	16,8	12,7	14,8	11,5	8,9	10,2
2019	6,1	14,2	10,0	9,8	8,3	9,1
2018	6,2	9,1	7,6	9,8	10,2	10,0
2017	10,1	7,8	9,0	10,0	8,5	9,3
2016	13,8	5,2	9,6	8,6	9,0	8,8

Tasa de mortalidad = n° de defunciones * 1.000 / población total

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Entre los principales indicadores de la estructura demográfica de Salinas debemos destacar la *tasa de dependencia* (Tabla 5), - que mide la relación existente entre la población dependiente (menor de 16 y mayor de 65) y la población productiva y que nos permite determinar la carga que supone para la parte productiva de la población mantener a la parte económicamente dependiente -, que es un fiel indicador de los problemas a los que se puede enfrentar un territorio a medio y largo plazo especialmente en lo relativo a su mercado laboral pero también respecto a la importancia en el planeamiento del gasto social local y su posible financiación: a mayor tasa, mayor carga sobre los recursos activos para mantener a los inactivos¹. En Salinas la tasa de dependencia en 2021 es del 54,2%, similar al comarcal (53,6%) pero con un incremento anual en el último quinquenio del 4,6%, mientras que en el Alto Vinalopó la evolución ha sido más ralentizada (3,7%). Y un segundo indicador a destacar es el *índice de renovación de la población activa*, - que mide la relación existente entre el tamaño de la población en edad de incorporarse al mercado de trabajo (20 a 29 años) con aquellos que están procediendo a la retirada del mismo (55 a 64 años) y que nos permite establecer cuál puede ser la tendencia en la evolución de la fuerza de trabajo a medio plazo, así como su garantía cuando se sitúa en el 100% o porcentaje superior -, y que en el municipio se sitúa en el 51,9%, habiendo experimentado un decremento pronunciado en el último quinquenio (-70,5%) mientras que en los dos ámbitos territoriales de comparación el decremento ha sido inferior situándose en el -29,3,3% en la comarca frente al -17,5% de la provincia.

¹ Entre 1997 y 2009, el periodo de mayor bonanza económica reciente vivido por el país, la tasa de dependencia se situó por debajo del 50% e incluso inferior al 48% entre 2004 y 2009 (INE y Abaco 2013).

Tabla 5. Indicadores de la estructura demográfica de Salinas, comarca Alto Vinalopó y de provincia de Alicante (2021-2016)

Indicador	Salinas			Alto Vinalopó			Prov. Alicante		
	2021	2021	Var. 21-16	2021	2021	Var. 21-16	2021	2021	Var. 21-16
Tasa de dependencia	54,2	4,6		53,6	3,7		54,6	0,9	
Índice de envejecimiento	149,8	2,9		121,6	12,7		132,4	10,1	
Índice de longevidad	44,5	-11,2		44,2	-6,2		46,7	1,1	
Índice de maternidad	18,9	-20,6		19,2	-10,9		18,1	-9,4	
Índice de tendencia	75	-58,0		81,2	-4,2		82,3	-1,7	
Índice renovación población activa	51,9	-70,5		69,3	-29,3		73,6	-17,5	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

4.1.2. Población extranjera

La primera década del siglo XXI se caracterizó por un incremento muy notable y constante del flujo migratorio que condujo a un incremento llamativo de población extranjera en la comarca y en la provincia de Alicante. El peso de la población extranjera en el municipio (Tabla 6) sobre el total poblacional es significativamente superior al conjunto de la comarca (7,0%) y, aunque ha tenido variaciones a lo largo de la última década, el saldo es positivo alcanzando un incremento del 28,9%: en 2021 el 15,4% de las personas empadronadas en Salinas eran extranjeras sin observarse diferencias llamativas entre hombres y mujeres.

Tabla 6. Distribución y evolución de la población extranjera empadronada en Salinas por género (2021-11)

Año	Total			Hombre		Mujer	
	N extranjeros	% ext. s.pob.	Var. % anual	% ext. s.pob.	Var. % anual	% ext. s.pob.	Var. % anual
2021	253	15,4	7,9	15,4	7,6	15,4	5,7
2020	233	14,4	9,4	14,3	5,8	14,5	11,0
2019	211	13,2	0,5	13,4	-4,3	12,9	3,6
2018	210	13,2	9,5	14,0	7,6	12,4	8,8
2017	190	12,2	5,3	13,0	4,1	11,3	7,5
2016	180	11,5	-11,1	12,4	-9,1	10,5	-9,3
2015	200	12,5	10,5	13,5	10,6	11,5	8,5
2014	179	11,3	-19,0	12,1	-10,0	10,5	-29,1
2013	213	13,4	-0,5	13,3	0,7	13,5	0,5
2012	214	13,3	8,9	13,2	2,6	13,5	10,1
2011	195	12,5		12,9		12,1	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Actualmente, la mayoría de la población extranjera empadronada en el municipio proviene de países de fuera de la UE (56,1%) y en segundo lugar de los países de la UE (34,4%), sin observarse en ambos ámbitos diferencias significativas por género.

Tabla 7. Distribución de la población extranjera empadronada en Salinas, comarca Alto Vinalopó, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana por grandes grupos de procedencia (2021-16)

Ámbito	Población extranjera 2021-16			Nacionalidades Grandes grupos 2021				
	Extranjera		Var. % 2021-16	UE	Europa No UE	África	América	Asia, Oceanía y apátridas
	N 2021	% S /pob. total						
Salinas	253	15,4	28,9	34,4	56,1	0,8	8,3	0,4
Hombre	130	15,4	23,8	33,1	57,7	0,0	7,7	0,8
Mujer	123	15,4	34,1	35,0	54,5	1,6	8,9	
Alto Vinalopó	3.678	7,0	17,3	23,8	19,3	27,8	22,8	6,3
Prov. Alicante	373.423	19,8	8,2	28,7	31,0	18,2	16,3	5,8
Com. Valenciana	751.616	14,9	10,5	33,6	20,0	17,8	21,0	7,6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

4.1.3. Nivel formativo

El 67,5% de las personas de 16 o más años empadronadas en el municipio indica tener una titulación de formación en ESO, EGB o estudios equivalentes y/o inferior, con mayor proporción entre los hombres (69,8%) que entre las mujeres (65,1%). Sin embargo, los porcentajes femeninos son superiores a los masculinos conforme aumenta el nivel formativo, observándose un diferencial marginal en las personas con una titulación de Bachiller, COU o equivalente (el 10,2% de los hombres y el 11,6% de las mujeres) y que se eleva en los estudios universitarios y superiores, alcanzando las mujeres el 13,4% y los hombres el 11,0%, aunque los datos distan mucho del promedio del conjunto de la sociedad española donde el 39,7% de la población en 2020 reconocía tener estudios superiores.

Tabla 8. Distribución de la población empadronada en Salinas de 16 o más años por nivel formativo y género (2022)

Formación	Hombres		Mujeres		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
No sabe leer/escribir	1	0,1	7	0,9	8	0,5	0,8
Sin estudios / sin finalizar estudios primarios	195	25,5	171	23,0	366	24,3	-2,4
ESO, EGB o estudios equivalentes completos	338	44,2	306	41,2	644	42,7	-2,9
Bachiller, COU o equivalente	78	10,2	86	11,6	164	10,9	1,4
FP o formación equivalente	69	9,0	73	9,8	142	9,4	0,8
Estudios superiores no universitarios	5	0,7	2	0,3	7	0,5	-0,4
Estudios universitarios y posgrado	79	10,3	97	13,1	176	11,7	2,7
Total	765	100,0	742	100,0	1507	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación del Censo Municipal de Habitantes Salinas

4.2. Estructura sectorial y mercado laboral

4.2.1. Estructura productiva municipal

En el cuarto trimestre del año 2021 el número de empresas inscritas en la Seguridad Social en el municipio es de 39 y con una variación de -5,1% con respecto al mismo trimestre del año 2016: decrecimiento notablemente superior al experimentado en el conjunto de la provincia. El primer sector en importancia tanto por número de empresas como de generación de empleo es el de servicios (46,2%) compuesto principalmente por actividades empresariales orientadas al comercio minorista y mayorista-transporte y hostelería-restauración; el segundo sector es el industrial (20,5%) y la agricultura (20,5%), superando los porcentajes observados a nivel comarcal y provincial y quedando la construcción en último lugar (12,8%).

Tabla 9. Distribución de empresas de Salinas, comarca Alto Vinalopó, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana inscritas en la Seguridad Social (2021-16)

Ámbito		Sector de actividad 2021 (% S. total horiz.)					Empresas 2021 4ºT (N)
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	
Salinas	% sector	20,5	20,5	12,8	46,2	100	39
	Var. % 2021-16	5,9	-6,3	-	-7,5	-5,1	
Alto Vinalopó	% sector	7,7	21,3	10,5	60,5	100,0	1.551
	Var. % 2021-16	1,2	-3,0	1,9	0,0	-6,8	
Provincia de Alicante	% sector	3,4	10,0	10,9	75,7	100,0	59.051
	Var. % 2021-16	-0,1	-0,9	1,7	-0,8	2,5	
Comunidad Valenciana	% sector	3,9	10,0	10,5	75,7	100,0	149.341
	Var. % 2021-16	-0,2	-0,7	1,7	-0,8	3,5	

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2021 y 2015. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

4.2.2. Mercado laboral

Uno de los principales indicadores para medir el pulso del mercado de trabajo de un territorio es el número y evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social, en este sentido y atendiendo a todos los tipos de regímenes contemplados en el cuarto trimestre de 2021 567 personas empadronadas en Salinas se encontraban afiliadas a la Seguridad Social. En Salinas, la (tasa de ocupación² (Tabla 10), - indicador que relaciona el número de afiliados a la Seguridad Social respecto a la población potencialmente activa (de 20 a 64 años) -, alcanza el 60,1% superando a la comarca en 5 puntos, pero quedando por debajo de la correspondiente a la Comunidad Valenciana (65,1%). Por género, la brecha entre hombres y mujeres de Salinas (-7,1) es la mayor de las observadas en los territorios de estudio: alcanzado el -29,6% y superando al conjunto de la provincia y la región en más de 20 puntos.

² Tasa de ocupación = afiliados a la seguridad social / Población potencialmente activa (20-64 años) *100

Tabla 10. Tasa de ocupación por sexo y ámbito territorial (cuarto trimestre de 2021)

Ámbito	Hombre	Mujer	Total	Brecha Mujer / Hombre
Salinas	74,5	44,9	60,1	-29,6
Alto Vinalopó	65,3	43,9	54,9	-21,3
Provincia de Alicante	63,2	55,5	59,4	-7,7
Comunidad Valenciana	69,5	60,6	65,1	-8,9

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2021. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM).
Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Tabla 11. Número y evolución porcentual de personas afiliadas por sexo a la seguridad social por sector de actividad (2021-16)

Sector	Total	Hombre	Mujer	Brecha	Var. % 2021-16		
	Nº	% Sobre sector		Mujer / Hombre	Total	Hombre	Mujer
Agricultura	28	82,1	17,9	-64,3	-39,3	-43,5	-20,0
Industria	201	69,7	30,3	-39,3	5,0	-2,9	23,0
Construcción	49	81,6	18,4	-63,3	32,7	37,5	11,1
Servicios	289	51,2	48,8	-2,4	32,9	30,4	35,5
Total	567	62,8	40,6	-22,2	19,5	11,8	31,3

No se incluyen autónomos

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2021 y 2016. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Al observar dichas brechas en el municipio, pero poniendo el foco en las afiliaciones por sector de actividad (Tabla 11), las más elevada se encuentran en agricultura (-64,3%) y construcción (-63,3%) como resultado de la tradicional masculinización de ambos sectores, aunque cabe destacar una leve evolución experimentada en el peso femenino durante los últimos cinco años: alcanzando una variación en dicho periodo del 11,1% en el sector de la construcción. Además, es llamativo como Salinas es uno de los pocos municipios de la provincia donde se observa que en ningún sector prevale la presencia femenina, ni siquiera en el sector servicios.

Tabla 12. Distribución y variación porcentual del número de afiliaciones por sexo a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos (2021-16)

Ámbito	Total	Hombre	Mujer	Brecha	Var. % 2021-16		
	Nº	% Sobre total		Mujer / Hombre	Total	Hombre	Mujer
Salinas	105	66,7	33,3	-33,3	20,0	21,4	17,1
Alto Vinalopó	3.448	63,7	36,3	-27,5	1,2	0,0	3,4
Provincia de Alicante	130.044	64,2	35,8	-28,3	10,0	8,1	13,6
Comunidad Valenciana	336.628	63,6	36,4	-27,2	5,0	3,5	7,7

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2021 y 2016. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

En cuanto a la contratación anual, en 2021 se formalizaron en el municipio 886 contratos. De cada 10 contratos, 6 fueron firmados por hombres, generando así una desigualdad de oportunidad laboral del -16,4% en favor de los hombres. La oferta laboral que las empresas locales generan es de una elevada temporalidad: el 89,3% de los contratos firmados en 2021 fueron temporales, aunque en ratios similares a los observados al promedio comarcal (87,5%) y provincial (88,2%).

Otra de las características del mercado laboral municipal es su grado de emprendimiento medido por el peso que representan las personas autónomas respecto al conjunto de afiliados a la Seguridad Social. En el régimen especial de trabajadores autónomos Salinas cuenta con 105 personas: un incremento con respecto al año 2016 del 20,0%. El porcentaje de autónomos/as del municipio es ligeramente inferior a los distintos ámbitos geográficos de estudio y las brechas entre hombres y mujeres autónomos/as, aunque en todos los casos superan el 20%, en el municipio se registra una de las más altas (-33,3%) y representado los hombres al 66,7% del conjunto autónomos.

4.2.3. Demanda de empleo

La tasa de paro en Salinas a 31 de marzo de 2022 es del 12,8%, sin observarse diferencias significativas con la comarcal (12,5%) ni con la provincial (12,3%). De las 141 personas demandantes activas paradas en el municipio (Tabla 13) el 66,7% son mujeres y la brecha de paro entre hombres y mujeres asciende a 34,8 puntos porcentuales, incrementándose a 39,6% entre las personas de 45 o más años. La desproporción en el paro femenino es un fenómeno crónico en el municipio, con variaciones más o menos acentuadas en el último quinquenio en torno al 67%, alcanzando en 2022 el valor más elevado (67,4%), lo que refleja que a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral sigue manteniéndose una importante brecha de género atendiendo a todos los indicadores expuestos, teniendo las mujeres, en términos generales, mayores dificultades para acceder al mundo laboral y para mantenerse en el mismo que los hombres.

Tabla 13. Personas demandantes activas paradas en Salinas según grandes grupos de edad y sexo (1º Trim. 2022)

Edad	Total	Hombre	Mujer	Brecha
	N	%. Sobre edad		Mujer / Hombre
Menos 25 años	3	33,3	66,7	33,3
25-44	42	38,1	61,9	23,8
45 o más	96	30,2	69,8	39,6
Total	141	32,6	67,4	34,8

Fuente: elaboración propia a partir de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación

En cuanto a las personas paradas de larga duración (duración superior a 12 meses) Salinas registra 72 personas y por otra parte, los datos relacionados con la última bolsa de empleo del Ayuntamiento de Salinas (creada en 2020) reflejan la tradicional masculinización/feminización de determinados puestos de trabajo (Tabla 14), donde los relacionados con limpieza, son ocupados en su gran mayoría (87,9%) por mujeres y la totalidad de los puestos de auxiliar de ayuda a domicilio y técnico/a de educación infantil, mientras los hombres ocupan todos los de oficial de obras y conductor/a de camión basurero y prevalecen claramente en los puestos de conserje (84,2%). A pesar de dichas brechas, y dado que la limpieza es la que mayor número de plazas oferta entre las distintas categorías, atendiendo al total de puestos de trabajo se observa la brecha de 24,4% en favor de las mujeres.

Tabla 14. Distribución de puestos de la bolsa local de empleo por sexo (2020)

Puestos de trabajo	Total	Hombre	Mujer	Brecha
	N.º	%. Sobre puesto		Mujer / Hombre
Limpiadores/as de edificios públicos	66	12,1	87,9	75,8
Oficial de obras	5	100,0		-100,0
Conductor/a de camión basurero	3	100,0		-100,0
Peón recogida residuos	13	100,0		
Auxiliar de ayuda a domicilio	6		100,0	
Técnico/a de educación infantil	7		100,0	
Conserje	19	84,2	15,8	-68,4
Total	119	37,8	62,2	24,4

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Ayuntamiento de Salinas

4.3. Percepción y sensibilización ante la desigualdad de género

4.3.1. La desigualdad de género: perspectiva general

Tener conciencia sobre las históricas desigualdades de género es el primer paso para afrontar su solución y el 92,0% de las personas entrevistadas en el municipio considera que la *igualdad de género entre mujeres y hombres sigue siendo un tema de interés importante y/o muy importante para la sociedad española* y el 76% considera necesario *implantar políticas específicas para alcanzar la igualdad efectiva*. No obstante, al poner el foco en un conjunto de afirmaciones asociadas al debate de la igualdad de género (Tabla 14) se detectan algunas discrepancias entre hombres y mujeres: para el 50,0% de los hombres encuestados actualmente *no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral* reduciéndose al 14,3% entre las mujeres. Pero también concordancias y puntos de encuentro: para los hombres y mujeres del municipio *ambos sexos deben tener los mismos derechos relativos a la atención de los hijos* y el género de un superior jerárquico en el ámbito laboral *no es un factor determinante de preferencia*.

Tabla 15. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género

Afirmaciones	Sexo	Escala de acuerdo-desacuerdo (% filas)					Total
		1	2	3	4	5	
No es necesario que se implanten políticas específicas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	H	25,0	25,0	25,5	9,5	15,0	100
	M	42,9	38,1	4,8		14,2	100
En la actualidad no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral	H		25,0	50,0		25,0	100
	M	42,9	38,1	9,5	4,8	4,7	100
Los hombres deben tener derechos relativos a la atención de los hijos e hijas similares a los que tienen las mujeres.	H		50,0	25,0	25,0		100
	M	9,5	23,8	19,0	47,6		100
Preferiría tener a un hombre como jefe que a una mujer	H	25,0	50,0			25	100
	M	38,1	28,6	14,3	4,8	14,3	100

1 = totalmente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = de acuerdo; 4 = totalmente de acuerdo; 5 = no sabe/no contesta

Fuente: elaboración propia

En la percepción que tanto hombres como mujeres tienen sobre en qué ámbitos de actuación se perciben mayores desigualdades por género a nivel nacional las opiniones no son coincidentes en ningún ámbito y siendo las tres principales desigualdades detectadas con mayores brechas de opinión: el acceso al empleo y a unas condiciones laborales dignas, a la necesidad de *equilibrar las responsabilidades familiares y domésticas*, y *permitir a las mujeres a acceder a puestos de decisión*. Y llama la atención como los hombres no perciben desigualdades en los ámbitos del acceso a los servicios públicos, el ocio, el deporte y la cultura.

Tabla 16. Desigualdades de género percibidas a nivel nacional por ámbitos y género³ (% sobre casos)

Ámbitos	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Acceso al empleo y condiciones laborales	25,0	76,2	68,0	51,2
Responsabilidades familiares y domésticas	50,0	66,7	64,0	16,7
Acceso a puestos de decisión	25,0	66,7	60,0	41,7
Acceso a servicios públicos		14,3	12,0	14,3
Ocio y Deporte		23,8	20,0	23,8
Cultura		9,5	8,0	9,5

Fuente: elaboración propia

4.3.2. La desigualdad de género: perspectiva local

En cuanto a la percepción que tanto hombres como mujeres tienen con respecto a los principales problemas y/o carencias del municipio se pueden observar algunas diferencias dependiendo del género.

Tabla 17. Principales problemas y carencias del municipio⁴ (% sobre casos)

Carencias	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Transporte público	75,0	100,0	96,0	25,0
Equipamientos (centros de salud, centro deportivo...)		38,1	32,0	38,1
Empleo	25,0	28,6	28,0	3,6
Seguridad	50,0	14,3	20,0	-35,7
Accesos		19,0	16,0	
Limpieza		19,0	16,0	
Delincuencia	25,0	4,8	8,0	-20,2
Parques o zonas verdes	25,0	4,8	8,0	-20,2
Servicios (comercios, restaurantes...)		9,5	8,0	

Fuente: elaboración propia

Las dos principales carencias del municipio detectadas, - con un porcentaje superior al 75% de importancia atribuida -, son la *falta de transporte público y de equipamientos públicos* (centros de salud, centro deportivo...), pero en este caso solo es un problema de afectación para las mujeres. En un segundo estadio de preocupación (entre el 15 y el 30% de importancia atribuida

³ P6. En general, ¿en cuál de los siguientes ámbitos considera usted que actualmente hay en España más desigualdad entre mujeres y hombres?

⁴ P7. ¿Cuáles son las principales carencias que en tu opinión afectan más a Salinas?

total) se sitúan cuatro carencias: 1) destaca la *falta de empleo*, - sin diferencias notables de percepción por género -, 2) la *falta de seguridad*, - en este caso con brechas de opinión en favor de los hombres -, y 3) los *accesos al municipio y la limpieza*: dos aspectos que parece preocupar solo a las mujeres. Con respecto a la percepción de *delincuencia*, con un porcentaje inferior al 8% de importancia atribuida total, la opinión entre hombres y mujeres difiere sustancialmente con una mayor percepción negativa por parte de los hombres.

En cuanto a los aspectos y/o problemas que más afectan a las mujeres del municipio, las percepciones de mujeres y hombres son notablemente diferentes, salvo en uno de ello donde coinciden plenamente: la *falta de formación*. En síntesis, las mujeres encuestadas consideran que aspectos como la *falta de tiempo personal*, la *falta de dinero*, de *reconocimiento social* y la *inseguridad* son problemas que les afectan más a ellas que a ellos, mientras que ellos consideran que, a excepción de la *percepción de inseguridad*, el resto de problemas afectan prácticamente igual a hombres y mujeres.

Tabla 18. Problemas que afectan más a las mujeres que a los hombres en Salinas⁵ (% por género)

Problemas	Más a las mujeres		Ambos por igual		Más a los hombres	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Falta de formación		14,3	100,0	71,4		14,3
Falta de tiempo personal	25,0	66,7	75,0	33,3		
Falta de dinero		52,4	100,0	42,9		4,8
Falta de empleo		42,9	75,0	52,4		4,8
Falta de reconocimiento social	25,0	52,4	75,0	47,6		
Percepción de inseguridad	50,0	57,1	50,0	42,9		

Fuente: elaboración propia

Las diferentes percepciones sobre los problemas de afectación se relacionan directamente con el grado de percepción que tanto hombres como mujeres tienen sobre el tratamiento igualitario en el ámbito público y el privado: (1) en el ámbito público se observan divergencias significativas por género, - atendiendo al número de respuestas que han consignado el valor 4: mucho -, y el 50% de los hombres considera que tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el municipio, reduciéndose al 9,5% en el caso de las mujeres; (2) mientras que en el ámbito privado (en los hogares) los hombres (100%) son mucho más optimistas que las mujeres (33,3%) en su percepción sobre el trato igualitario, reflejando que todavía prevalecen estereotipos de género muy arraigados y aún queda mucho camino por alcanzar en términos de equidad

Tabla 19. Grado de percepción de la ciudadanía sobre el tratamiento igualitario entre hombres y mujeres

Tratamiento de género	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)					Total
		1	2	3	4	5	
Tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el municipio Salinas	H			25,0	50,0	25,0	100
	M		8,0	76,2	9,5	4,8	100
Tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en sus propios hogares	H				100		100
	M	14,3	14,3	38,1	33,3		100

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho; no sé

Fuente: elaboración propia

⁵ P8. En su opinión, del siguiente conjunto de problemas, ¿cuál considera usted que afecta más a las mujeres que a los hombres residentes en Salinas?

4.3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se define como la *participación equilibrada entre hombres y mujeres de su vida familiar y de sus propias vidas y es una forma de organizarse en el entorno familiar y laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares, así como de su desarrollo personal*. En este sentido, solicitamos a la muestra de estudio que diesen su opinión sobre quien asumía un mayor grado de *responsabilidad para atender las tareas domésticas y las necesidades de sus hijos e hijas u otros familiares* y el 60,0% (25,0% de los hombres frente al 66,7% de las mujeres) afirmaba que *las mujeres en mayor proporción que los hombres*. Entre los que respondieron que no había diferencias (28,0% de la muestra) y que *tanto hombres y mujeres asumían las mismas competencias se detectan divergencias significativas: 75,0% entre los hombres frente al 19,0% de las mujeres*: esta brecha de 56 puntos se reduce o incrementa en función de la edad y el nivel formativo y, a mayor edad (sobre todo a partir de los 50 años) y menor nivel de formación la percepción de la asunción de un equilibrio en la realización de las tareas tiende a aceptarse como norma entre los hombres.

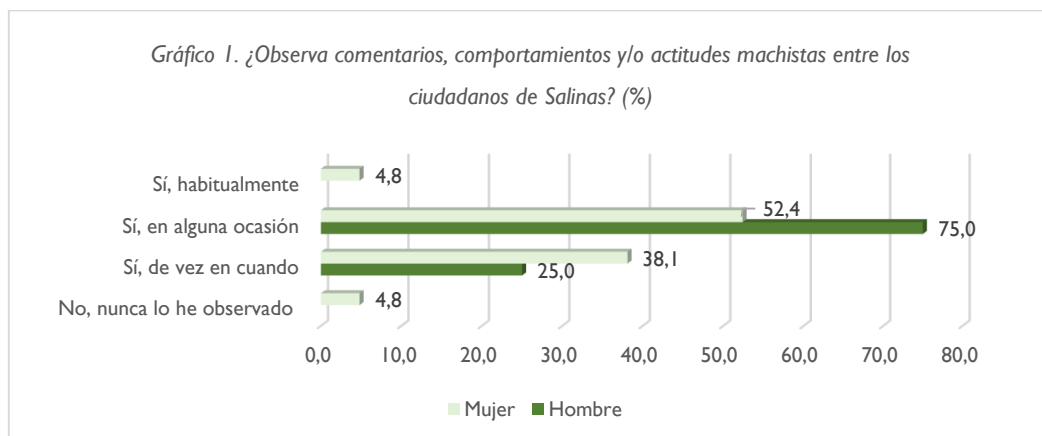
Tabla 20. Percepción sobre la asunción de responsabilidades familiares y domésticas⁶ (% columnas)

Grado de implicación	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Las mujeres en mayor proporción que los hombres	25,0	66,7	60,0	41,7
Los hombres y mujeres por igual	75,0	19,0	28,0	-56,0
Las mujeres totalmente		14,3	12,0	14,3
Total	100	100	100	

Fuente: elaboración propia

4.3.4. Comportamientos y actitudes machistas

El 96% de los entrevistados/as reconoce que en el municipio observa comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas y entre las mujeres el 57,2% de las mujeres opina que estos comportamientos son frecuentes (Σ “habituales”, “En alguna ocasión”). Al desagregar los resultados obtenidos por género (Tabla 21) se observa que la percepción de los hombres solo coincide con el de las mujeres en el segmento de hombres mayores de 65 años (26,1%), sin embargo para las mujeres estos comportamientos emanan, sobre todo, por parte de todos los hombres independientemente de su edad (40,0%) y en segundo lugar por parte de hombres entre 18 y 64 años (35,0%).



Fuente: elaboración propia

⁶ P11. En su hogar, ¿quién asume las responsabilidades familiares y domésticas?

Tabla 21. Percepción sobre los comentarios, comportamientos y/o actitudes machistas por rango de edad⁷ (% columnas)

Segmento poblacional	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Los hombres entre 18 y 64 años	66,7	35,0	39,1	-31,7
Los hombres mayores de 65 años	33,3	25,0	26,1	-8,3
Todos por igual, no hay diferencia por rango de edad		40,0	34,8	40,0
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

“Entre los jóvenes las conductas machistas se dan más entre los chicos, se cosifica cada vez más a las mujeres en las redes sociales”.

“Se consume porno a edades que no tocan y cada vez hay más consumo a edad más temprana: en muchísimos casos no hay control parental respecto al consumo de internet de los hijos/as”.

Comentarios extraídos de las entrevistas en profundidad a agentes intervinientes

En cuanto a la percepción del acoso sexual, dos de cada diez personas entrevistadas consideran necesario que en el municipio se pongan en marcha medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sobre todo, por parte de mujeres con una edad media de 35 años, trabajadoras con contrato, que viven solas con o sin hijos y con estudios secundarios avanzados.

Tabla 22. Necesidad de poner en marcha medidas concretas contra el acoso sexual en Salinas⁸ (% columna)

Opción	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Si	25,0	19,0	20,0	-6,0
No	50,0	42,9	44,0	-7,1
No sabe	25,0	38,1	36,0	13,1
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

“Hay, también, conductas violentas hacia el colectivo LGTBI. El año pasado se hizo una especie de manifiesto y al día siguiente fueron chavales con la pulserita de España”.

Comentarios extraídos de las entrevistas en profundidad a agentes intervinientes

Uso del lenguaje inclusivo

El lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo⁹ representa aquel uso del lenguaje en el cual no se reconoce al género masculino como genérico de la humanidad, siendo una práctica que se realiza sólo cuando se refiere a personas, no así cuando se habla de cosas o animales (Chenlo, 2014). A pesar de que gramaticalmente la utilización de las palabras que abarcan personas de distintos géneros son términos no-marcados, existen investigaciones que indican que el uso de masculino

⁷ P13. En Salinas los comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas son más frecuentes entre ...

⁸ P14. ¿Considera que es necesario poner en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en Salinas?

⁹ Pesce A. y Etchezahar E. (2019) “The effects of sexism, implicit stereotypes and gender-fair language in the gender gap”. Anuario de Investigaciones, vol. XXVI

genérico promueve la transmisión de estereotipos y discriminación a través del lenguaje (Sczesny, Formanowicz y Moser, 2016; Vervecken, Hannover y Wolter, 2013, y que su uso no sólo representa una forma más precisa para expresarse, sino que tendría efectos positivos como herramienta para reducir la brecha entre géneros. Ante lo expuesto, solicitamos a la población de estudio que nos transmitiera su opinión sobre si el uso de un lenguaje inclusivo, tanto oral como escrito, colaboraría a erradicar la discriminación de las mujeres y llama la atención como son los hombres (50,0%) los que consideran en mayor medida que las mujeres (28,5%) que su uso contribuiría entre “mucho y bastante”.

Tabla 23. Percepción sobre el uso de lenguaje inclusivo/no sexista¹⁰ (% filas)

Afirmación	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)					Total
		1	2	3	4	5	
El uso de lenguaje inclusivo/no sexista (oral y escrito) colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres	H	25,0	25,0	50,0			100
	M	19,0	38,2	19,0	9,5	14,3	100

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho; 5 = No sabe

Fuente: elaboración propia

4.4. Violencia de género

La violencia ejercida contra las mujeres en todas sus manifestaciones ya sea física, sexual, psicológica o económica es un atentado contra la dignidad e integridad de las mujeres y en la mayoría de los estudios realizados en todos los ámbitos territoriales se muestra, cada vez más, como la mayoría social española asume como natural y necesaria la igualdad entre hombres y mujeres, aunque todavía hay muchos hombres de todos los estratos socioeconómicos que mantienen comportamientos sexistas y violentos contra las mujeres. En la última encuesta¹¹ realizada sobre la violencia de género en España se constata que la violencia de género contra las mujeres sigue siendo un grave problema de nuestra sociedad: el 32,4% de las mujeres de 16 o más años residentes en España indica que ha sufrido al menos un tipo de violencia de la pareja actual o de parejas pasadas en algún momento de su vida.

Con la finalidad de cuantificar este dramático fenómeno se ha realizado una explotación actualizada de las estadísticas sobre denuncias por violencia de género interpuestas en los Juzgados de Violencia Contra la Mujer de los partidos judiciales nacionales y que en el caso que nos ocupa son los referidos al partido judicial de Villena: donde se registran las denuncias interpuestas por mujeres residentes en Salinas. En este sentido, en el año 2021 se registraron en el partido judicial de Villena 237 denuncias por violencia de género, lo que supone una tasa de incidencia (*número de denuncias por violencia de género por cada 100.000 habitantes de 16 o más años*) de 538,8 casos por cada 100.000 personas, muy superior a la tasa de incidencia registrada a nivel nacional, y con un notable incremento (26,3%) con respecto al registro observado en el año 2020. En Salinas, no ha sido posible obtener información actualizada sobre el número de denuncias, principalmente porque son las fuerzas de seguridad el estado, en este caso: policía local y guardia civil, quienes deben facilitarlas y no se ha podido obtener la información, y desde los servicios sociales del Ayuntamiento comunican que actualmente (2022) no hay ningún caso activo.

¹⁰ P15. ¿Considera que el uso de lenguaje no sexista colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres?

¹¹ Macroencuesta de violencia de la mujer 2019. Delegación del gobierno contra la violencia de género.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>

Tabla 24. Número y evolución de denuncias por violencia de género España / Partido judicial de Villena 2021-2017

Año	España			Partido judicial Villena		
	Nº denuncias	Var%	Tasa incidencia	Nº denuncias	Var. %	Tasa incidencia
2021	162.848	43,3	405,1	226	26,3	538,8
2020	113.615	-32,4	279,7	179	-1,6	426,6
2019	168.168	0,7	418,9	182	11,0	435,9
2018	166.961	0,4	419,6	164	9,3	393,4
2017	166.260		419,8	150		360,8

Tasa incidencia: número de denuncias por violencia de género por cada 100.000 habitantes de 16 o más años

*Información aportada por la Policía Local de Salinas

Fuente: elaboración propia a partir de la información reportada a 15 de diciembre de 2022 por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.

4.5. Estrategias adoptadas por la institución para alcanzar la igualdad

El II Plan Municipal de Igualdad de Salinas no parte de cero, sino que pretende seguir con el camino iniciado hace cuatro años (I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Salinas 2018-20) desde el conocimiento, la responsabilidad y las experiencias adquiridas. Por ello, en este apartado del diagnóstico resulta imprescindible realizar una revisión sobre qué se ha hecho y cómo se ha hecho y cuáles han sido los principales problemas que han supuesto un freno a la plena de igualdad.

I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Salinas 2018-2020

El I Plan de Salinas se elaboró con la finalidad de disponer de una herramienta que contribuyese a la detección y eliminación de todas aquellas formas de discriminación basadas en el género. Su elaboración se sustentó en las conclusiones extraídas de un diagnóstico realizado en el año 2017 y cuya finalidad se centró en conocer la realidad del municipio en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello se recurrió a la recopilación y análisis de diferentes fuentes de información primaria y secundaria, así como de diferentes técnicas de investigación social cualitativas y cuantitativas, obteniendo los siguientes resultados:

- La mayor parte de las personas que accedieron ser entrevistadas en Salinas fueron mujeres y por ello, se podía deducir que las mujeres se implican en mayor medida en iniciativas que tengan como objetivo avanzar en materia de igualdad.
- La población era variada en rangos de edad.
- La gran mayoría de la población había nacido en Salinas, con lo que se dedujo que existía un gran arraigo y asentamiento de la población respecto al municipio.
- Mayor participación e implicación de la población joven en materia de igualdad.
- Tasa elevada en comparación con la tasa de paro nacional (15,2%), aunque con una tendencia descendente en su evolución de los últimos años.

- *Las mujeres del municipio eran las más afectadas por el desempleo (en especial las mayores de 25 años que se encuentran en edad fértil o se han dedicado al cuidado del hogar y crianza de sus hijos), confirmando 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.*
- *El nivel de estudios de la población se encontraba en un nivel medio-bajo (únicamente un 8% de los habitantes de Salinas poseían estudios universitarios y un 11% tenía estudios superiores).*
- *La mayoría de la población (40%) tenía un nivel de estudios secundarios (ESO/FP), mientras que un 22,6% tenía estudios primarios y un 2,75% era analfabeta.*
- *Los habitantes de Salinas con mayor formación académica fueron los más participativos en el cuestionario (un 27,5 % de la muestra tenía estudios universitarios, mientras las personas con titulaciones superiores representaban un 8% de la población total de Salinas), cuestión que reflejaba la gran implicación de las personas con formación académica en materia de igualdad.*
- *La muestra tenía conocimiento sobre el concepto “igualdad de género”. La mayoría percibía a la mujer en una situación de desigualdad respecto del hombre y se detectó cierta incoherencia entre esta conciencia en relación a la desigualdad por parte de la población con su distribución diaria del tiempo, evidenciándose conductas que situaron a la mujer en una clara desventaja al observarse la falta total de corresponsabilidad en la distribución de responsabilidades domésticas y familiares, asumidas tradicionalmente por las mujeres y confirmando 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” y “No existen diferencias significativas entre género respecto al tiempo invertido en formación”.*
- *Se observó que los principales puntos fuertes con los que ya contaba el municipio en materia de igualdad eran: 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, así como la gran implicación de las mujeres, de las personas con formación académica y de la población joven para luchar por la igualdad. Por el contrario, la principal problemática que se detectó giró en torno a la falta de corresponsabilidad en el hogar, la desventaja de las mujeres en el acceso al mercado laboral, al ocio y la cultura, así como la mayor dificultad entre las mujeres a la hora de compaginar su vida familiar y personal. Además, las medidas de conciliación eran insuficientes y no tenían la difusión necesaria.*

Durante los meses de julio a septiembre de 2022 se llevó a cabo una evaluación del I Plan a través de un trabajo de auditoría realizado por una empresa externa con el objetivo de establecer el grado de ejecución del Plan y detectar las dificultades encontradas en su desarrollo, y más concretamente se realizó una evaluación del proceso de diagnóstico y de las necesidades detectadas en el municipio, una evaluación de procesos y finalmente una evaluación de resultados. Las conclusiones más importantes alcanzadas en la evaluación fueron:

- 1) Desde la perspectiva del *proceso de diagnóstico* y de las necesidades detectadas, los datos recopilados permitieron identificar correctamente algunas diferencias y desigualdades existentes en ese momento entre los hombres y las mujeres del municipio, no obstante y a pesar de que algunas de las medidas propuestas respondían a determinadas necesidades detectadas, en el informe de diagnóstico no se reflejó el nexo de unión entre unas y otras, lo que hubiera ayudado a comprender de manera clara el planteamiento, tanto de los objetivos, como de las medidas recogidas. Por último, subrayar la necesidad de haber incluido indicadores de resultado, a fin de tener información cuantitativa para combinar con la cualitativa, ambas fundamentales para la realización de una evaluación más rica y precisa. Ante los resultados obtenidos se optó por una estrategia acumulativa: tratando de dar respuesta a todas las posibles deficiencias en desigualdad a partir de la formulación de 8 objetivos generales, 25 objetivos específicos y 57 medidas y/o acciones agrupadas en 7 ejes de trabajo.
- 2) Desde la perspectiva cuantitativa, de las 57 acciones incluidas en el Plan se alcanzó a ejecutar el 64,9% (37 acciones) y con un grado de desarrollo por eje de trabajo dispar y desequilibrado, donde únicamente dos de los siete ejes superaron el 80% de ejecución total o parcial: Educación en la igualdad y Violencia de género; otros tres ejes alcanzaron entre el 66,7 y el 77% de ejecución: Conciliación laboral, personal y corresponsabilidad, Participación política y ciudadana y Transversalidad de género en la política municipal; y dos ejes por debajo del 45%: Empleo, economía y formación y Salud y calidad de vida.

Tabla 25. Grado de desarrollo de las acciones incluidas en el I Plan Municipal de Igualdad de Salinas por ejes de trabajo

Ejes de trabajo	% ejecución
1. Transversalidad de género en la política municipal	76,9
2. Educación en la igualdad	85,7
3. Violencia de género	88,9
4. Conciliación laboral, personal y corresponsabilidad	66,7
5. Participación política y ciudadana	75,0
6. Salud y calidad de vida	11,1
7. Empleo, economía y formación	40,0
Total	64,9

Fuente: Informe de Evaluación I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Salinas 2018-20. Tindaya Social

- 3) En cuanto a la consecución de los objetivos del Plan (Tabla 26), los resultados de la evaluación fueron moderadamente satisfactorios con un porcentaje general de consecución del 64,9% “Parcialmente conseguido”. Únicamente no se alcanzó un porcentaje superior al 49% de consecución en el eje “Empleo, economía y formación” (40%) y el eje “Salud y calidad de vida” no se alcanzó (11,1%).

Tabla 26. Consecución de objetivos por eje de trabajo

Ejes de trabajo	Objetivos generales	% cons.	Evaluación final
Transversalidad de género en la política municipal	Aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas municipales.	76,9	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Educación en la igualdad	Combatir los estereotipos de género e impulsar la transmisión de valores de igualdad entre mujeres y hombres.	85,7	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Violencia de género	Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres en el Municipio.	88,9	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Conciliación laboral, personal y corresponsabilidad	Favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	66,7	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Participación política y ciudadana	Impulsar la participación social y política de las mujeres y fomentar su presencia en espacios que inciden en la gestión pública del municipio.	75,0	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Salud y calidad de vida	Promover la salud integral de las mujeres.	11,1	No conseguido ($< 19\%$)
Empleo, economía y formación	7A. Promover la igualdad en el acceso, mantenimiento y promoción del empleo municipal y 7B. Garantizar la igualdad de condiciones real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y desarrollo laboral.	40,0	Pendiente de logro (49-20%)
Total		64,9	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Fuente: Informe de Evaluación I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Salinas 2018-20. Tindaya Social

4.5.1. Importancia atribuida por la ciudadanía respecto al abordaje de la igualdad

Los recursos humanos, técnicos y materiales que el Ayuntamiento de Salinas en general y de la Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad en particular, como principal agente, han puesto a disposición de la ciudadanía tienen como finalidad alcanzar un modelo igualitario de convivencia. Para ello, un requisito básico para evaluar el esfuerzo dedicado por sus representantes es conocer y evaluar la importancia atribuida que la ciudadanía concede a este esfuerzo. En este sentido, solicitamos a la muestra de estudio que nos facilitara su opinión sobre tres aspectos: *transmisión de una imagen que fomente los valores de igualdad por parte de la institución, nivel de conocimiento de la ciudadanía respecto a las acciones emprendidas y requerimientos por parte de la ciudadanía de seguir trabajando en favor de la igualdad de género.*

- (1) Con respecto a la imagen que trata de transmitir la institución sobre su voluntad de divulgar los valores de la igualdad de género, el nivel de conocimiento de la ciudadanía es notablemente alto (98% de las personas consultadas) y la valoración que hacen sobre la imagen transmitida es muy positiva: con una valoración de 3,5 (“bastante-mucho”) en una escala de cuatro grados y solo el 14,3% de las mujeres otorgan una valoración de “nada o poco”.

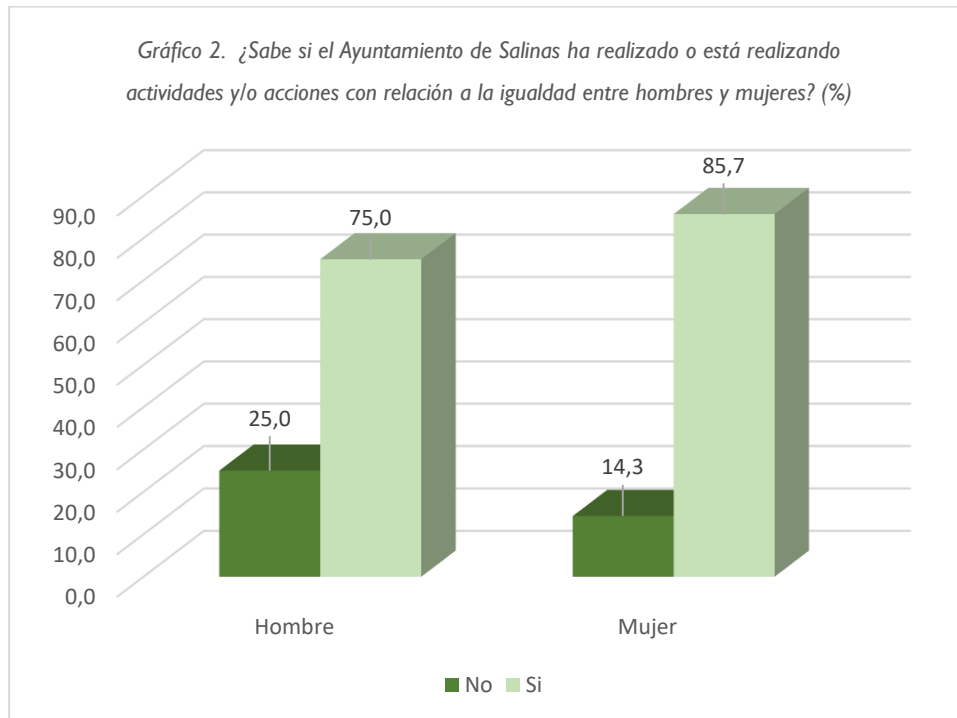
Tabla 27. Percepción sobre la transmisión de valores de igualdad de género por parte del Ayuntamiento de Salinas¹²

Afirmación	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)					Total
		1	2	3	4	5	
La imagen, tanto externa como interna, que transmite el Ayuntamiento de Salinas fomenta los valores de igualdad entre mujeres y hombres	H			50,0	50,0		100
	M	4,8	9,5	42,9	42,9		100
	T	4,0	8,0	44,0	44,0		100

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho; 5 = no sé

Fuente: elaboración propia

- (2) En cuanto al nivel de conocimiento que tiene la ciudadanía sobre las acciones y/o actuaciones emprendidas por la institución relacionadas con la búsqueda de la equidad, no se observan excesivas divergencias significativas entre hombres y mujeres: el 85,7% de las mujeres y el 75,0% de los hombres indican conocer qué trabajos ha realizado o está realizando la institución en favor de la igualdad como son entre otras acciones: “Festival remember” con charlas informativas sobre igualdad, campañas de información, stand y señales de tráfico, video sobre el día de la mujer, punto violeta, etc.



Fuente: elaboración propia

El elevado nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre las acciones emprendidas por la institución en favor de la igualdad se traduce en que prácticamente cinco de cada diez mujeres y siete de cada diez hombres consideran que algo ha cambiado en el municipio tras la finalización del periodo de ejecución del I Plan en el tránsito hacia una sociedad más igualitaria. No obstante, tres de cada tres personas entrevistadas indican no saber y/o desconocer si algo ha cambiado, lo que sin duda refrenda la opinión de la ciudadanía en la necesidad de seguir trabajando en la

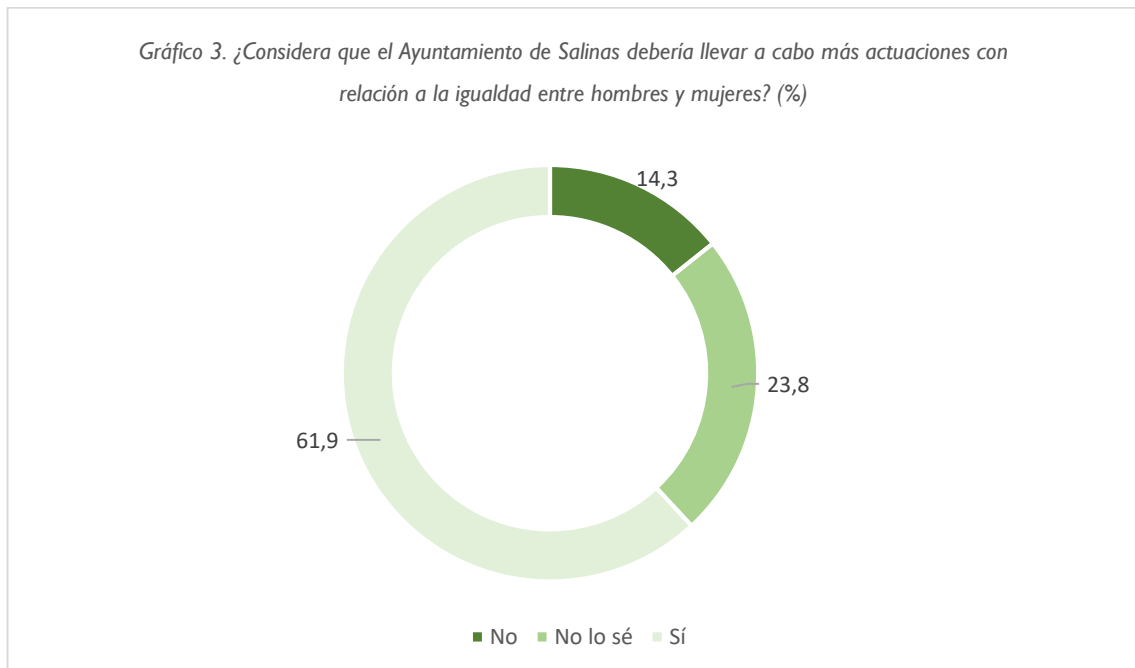
¹² P12. ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna que transmite el Ayuntamiento de Salinas, transmite los valores de igualdad entre mujeres y hombres?

misma línea: seis de cada diez personas entrevistadas, sin diferencias por género, consideran que la institución debería llevar a cabo más acciones con relación a la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio.

Tabla 28. Valoración por parte de la ciudadanía de la situación de igualdad de género en el municipio

Preguntas	Sexo	% filas				Total
		No ha cambiado nada	Ha cambiado algo	Ha cambiado mucho	No sé	
¿Consideras que, en los últimos cuatro años, tras la finalización del I Plan de Igualdad, la sociedad de Salinas se ha vuelto más igualitaria?	H		75,0		25,0	100
	M	4,8	47,6	14,3	33,3	
	T	4,0	53,0	12,0	32,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

- (3) Y, en tercer lugar, les pedimos que indicasen de un conjunto de potenciales acciones a realizar en qué medida consideraban eran o no adecuadas. En términos generales, las nueve acciones sugeridas obtuvieron en general un alto grado de aceptación (> 75% de adecuación) lo que sin duda refleja el interés de todos y todas por mejorar la situación actual y avanzar por la plena equidad, observándose, además, la inexistencia de diferencias de opinión por género.

Tabla 29. Grado de adecuación ante potenciales acciones a desarrollar para lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres (ordenadas de mayor a menor grado de adecuación)

Acciones	Sexo	Escala de adecuación (% filas)			
		1	2	5	Total
Sensibilizar a los más jóvenes sobre los aspectos negativos de cosificar a las mujeres	H		100,0		100
	M	10,0	90,0		100
	T	8,3	91,7		100
Realizar campañas de comunicación a favor de la igualdad en general.	H		100,0		100
	M	15,5	85,0		100
	T	12,5	87,5		100
Realizar campañas de sensibilización sobre el reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares.	H	25,0	75,0		100
	M	15,5	85,0		100
	T	16,7	83,3		100
Informar y asesorar desde las primeras etapas educativas a niños y niñas sobre la necesidad de convivir en una sociedad igualitaria.	H	75,0		25,0	100
	M	10,0	85,0	5,0	100
	T	8,3	83,3	8,3	100
Informar y asesorar a las mujeres sobre los servicios públicos existentes sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	H		100,0		100
	M	15,5	80,0	5,0	100
	T	12,5	83,3	4,2	100
Impulsar la presencia de noticias protagonizadas por mujeres en medios de comunicación y redes sociales.	H		100,0		100
	M	25,0	75,0		100
	T	20,8	79,2		100
Reconocer públicamente la labor de mujeres que hayan destacado en algún ámbito de la vida diaria.	H	25,0	75,0		100
	M	25,0	75,0		100
	T	25,0	75,0		100
Adoptar medidas para que Salinas sea un municipio más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público, etc.	H		100,0		100
	M	15,0	70,0	15,0	100
	T	12,5	75,0	12,5	100
Organizar todos los servicios, actos públicos, fiestas locales, etc., favoreciendo, aún más, la seguridad de las mujeres.	H		75,0	25,0	100
	M	20,0	70,0	10,0	100
	T	20,8	70,8	8,3	100

1 = inadecuada; 2 = adecuada; 5 = no sé

Fuente: elaboración propia

Al ordenar las acciones de mayor a menor grado de adecuación se observa cómo en las dos primeras el grado de adecuación es notable (superior al 87% de adecuación) y por lo tanto prioritarias.

- Sensibilizar a los más jóvenes sobre los aspectos negativos de cosificar a las mujeres
- Realizar campañas de comunicación a favor de la igualdad en general

En un segundo escalón de prioridades (entre el 80 y 85% de adecuación), se destacan tres acciones:

- Realizar campañas de sensibilización sobre el reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares. En este caso con mayor énfasis por parte de las mujeres.
- Informar y asesorar desde las primeras etapas educativas a niños y niñas sobre la necesidad de convivir en una sociedad igualitaria.
- Informar y asesorar a las mujeres sobre los servicios públicos existentes sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Y, en tercer lugar, con un porcentaje de adecuación inferior al 80%:

- Impulsar la presencia de noticias protagonizadas por mujeres en medios de comunicación y redes sociales.
- Reconocer públicamente la labor de mujeres que hayan destacado en algún ámbito de la vida diaria.
- Adoptar medidas para que Salinas sea un municipio más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público.
- Organizar todos los servicios, actos públicos, fiestas locales, etc., favoreciendo, aún más, la seguridad de las mujeres.

Además de lo expuesto, de las conversaciones mantenidas con los agentes implicados y de las aportaciones espontáneas de los ciudadanos y las ciudadanas, se constata la necesidad de trabajar cada vez más en edades más tempranas con los niños y niñas, adolescentes, pero también con las familias y los centros educativos en la generación de propuestas que contemplen actividades continuas y transversales (charlas, talleres, etc.) de sensibilización sobre la igualdad de género y la erradicación de conductas y comportamientos machistas así como actividades que potencien la visibilización del colectivo LGTBI.

5. MAPEO DE PROBLEMAS DETECTADOS

Exponemos a continuación los principales problemas, necesidades y desigualdades detectados en el proceso de diagnóstico que servirán de sustento conector para el planteamiento de las líneas estratégicas del II Plan.

A. Perspectiva sociodemográfica

A1. El peso relativo, y su evolución, de las mujeres sobre el total de la población de Salinas en los últimos 10 años nunca ha alcanzado la paridad y actualmente representan el 48,7% de la población.

A2. Progresivo envejecimiento de la población: en 2021 el 15,1% de la población se concentra en las edades más longevas (más de 70 años) siendo superior entre las mujeres (15,8%).

A3. Decremento continuo desde 2016 de la tasa bruta de natalidad

A4. Incremento continuo de la tasa de dependencia que alcanza en 2021 el 54,2%: a mayor tasa mayor carga sobre los recursos activos para mantener a los inactivos: especialmente en mujeres de 65 o más años.

A5. El índice de renovación de la población activa permite establecer cuál puede ser la tendencia en la evolución de la fuerza de trabajo a medio plazo, así como su garantía cuando se sitúa en el 100% o porcentaje superior: en Salinas se sitúa en el 51,9%.

A6. El 15,4% de las personas empadronadas en el municipio son extranjeras sin observarse diferencias llamativas entre hombres y mujeres. Principalmente provienen de países europeos de fuera de la UE.

A7. El 67,5% de las personas de 16 o más años empadronadas tiene una titulación de formación en ESO, EGB o estudios equivalentes y/o inferior, con mayor proporción de hombres (69,8%) que de mujeres (65,1%): conforme aumenta el nivel formativo se observan diferencias significativas por género en favor de las mujeres.

B. Brechas de género en la estructura productiva, laboral y empresarial

B1. Con una tasa de ocupación del 60,1% (44,9% entre las mujeres) y con un diferencial entre hombres y mujeres de 29,6 puntos porcentuales en favor de los hombres, Salinas registra una tasa de ocupación femenina 10 puntos inferior a la comarcal (44,9%).

B2. Atendiendo al sector en el que las personas están afiliadas a la seguridad social se observan brechas laborales de género en favor de los hombres en todos los sectores, incluso en servicios: sector tradicionalmente feminizado.

B3. La desigualdad de oportunidad laboral (contrataciones anuales) es de -16,4% en favor de los hombres.

B4. La oferta laboral que las empresas locales generan es de una elevada temporalidad: el 89,3% de los contratos firmados en 2021 fueron temporales.

B5. El 66,7% de las personas inscritas en la Seguridad Social como autónomas son hombres, generando una brecha de desigualdad de emprendimiento femenino de -33,3%: una de las tasas más elevadas de los ámbitos territoriales de estudio.

B7. La tasa de paro a 31 de marzo de es del 12,8% (marginamente superior a las tasas comarcales y provinciales). El 67,4% de las personas demandantes de empleo son mujeres y la brecha de paro entre hombres y mujeres asciende a 34,8 puntos porcentuales, incrementándose a 39,6 entre los mayores de 45 años. La desproporción en el paro femenino es un fenómeno crónico en el municipio, con variaciones más o menos acentuadas en el último quinquenio

en torno al 65% lo que refleja, a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, que se sigue manteniendo una importante brecha de género atendiendo a todos los indicadores expuestos.

C. Percepción y sensibilización sobre la igualdad de género

C1. Elevado interés (92%) por parte de la ciudadanía por avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

C2. El 81,0% de las mujeres considera necesario seguir implantando políticas para alcanzar la igualdad, el porcentaje se reduce al 50% entre los hombres.

C3. El 81% de las mujeres percibe que existen grandes problemas de discriminación e inequidad en el ámbito laboral, el porcentaje se reduce al 25% entre los hombres.

C4. Tanto hombres como mujeres coinciden en la necesidad de que ambos deben tener los mismos derechos relativos a la atención de los hijos e hijas.

C5. Tanto hombres como mujeres coinciden en la necesidad de tratar de equilibrar las responsabilidades familiares y domésticas, pero discrepan en el resto de aspectos donde las mujeres observan los tradicionales techos de cristal: permitir a las mujeres a acceder a puestos de decisión y acceder a empleos y condiciones laborales aceptables.

C6. Los hombres no perciben desigualdades por género en los ámbitos del ocio, el deporte y la cultura.

C7. Entre los problemas que se perciben que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres del municipio destacan: no disponer de más tiempo personal, carencias económicas, falta reconocimiento social e inseguridad.

C8. Las tres principales carencias del municipio detectadas son: *falta de transporte público, de equipamiento públicos y de una mayor oferta laboral*, siendo en todos los casos problemas de mayor preocupación entre las mujeres.

C9. El 50% de los hombres considera que tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el municipio, reduciéndose al 9,5% en el caso de las mujeres; mientras que en el ámbito privado (en los hogares) el 100,0% de los hombres considera que ambos son tratados de manera igualitaria reduciéndose al 33,3% entre las mujeres.

C10. Las mujeres dedican más tiempo y esfuerzo a conciliar la vida personal, familiar y laboral, aunque solo el 25,0% de los hombres lo admite. A mayor edad (sobre todo a partir de los 50 años) y menor nivel de formación la percepción de la asunción de un equilibrio en la realización de las tareas tiende a aceptarse como norma entre los hombres.

D. Comportamientos, conductas y lenguaje sexista

D1. Nueve de cada diez personas consultadas reconocen que en su día a día observa comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas en todos los estratos de edad y el 57,2% de las mujeres indica que estos comportamientos son "frecuentes".

D2. Dos de cada diez entrevistados considera necesario que el Ayuntamiento de Salinas ponga en marcha medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sobre todo por parte de mujeres con una edad media de 35 años, trabajadoras con contrato, que viven solas con o sin hijos y con estudios secundarios avanzados.

D3. Cinco de cada diez hombres frente a tres de cada diez mujeres considera que el uso de un lenguaje inclusivo o no sexista, tanto oral como escrito, contribuiría a mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio.

E. Violencia de género

E1. en el año 2021 se registraron en el partido judicial de Villena 237 denuncias por violencia de género, lo que supone una tasa de incidencia (*número de denuncias por violencia de género por cada 100.000 habitantes de 16 o más años*) de 538,8 casos por cada 100.000 personas, muy superior a la tasa de incidencia registrada a nivel nacional, y con un notable incremento (26,3%) con respecto al registro observado en el año 2020

F. Importancia atribuida a las estrategias a implementar para erradicar las desigualdades de género

F1. El nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre si la institución trata de transmitir los valores de la igualdad de género es notablemente alto (98% de las personas consultadas) y la valoración que hacen sobre la imagen transmitida es muy positiva con una valoración de 3,5 (“Bastante-Mucho”) en una escala de cuatro grados: solo el 14,3% de las mujeres otorgan una valoración de “Nada o poco”.

F2. El 85,7% de las mujeres y el 75,0% de los hombres indica conocer qué trabajos ha realizado o está realizando la institución en favor de la igualdad.

F3. Cinco de cada diez mujeres y siete de cada diez hombres consideran que algo ha cambiado en el municipio tras la finalización del periodo de ejecución del I Plan en el tránsito hacia una sociedad más igualitaria

F4. Seis de cada diez personas entrevistadas, sin diferencias por género, consideran que la institución debería llevar a cabo más acciones con relación a la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio, sobre todo: sensibilizar a los más jóvenes sobre los aspectos negativos de cosificar a las mujeres, realizar campañas de comunicación en favor de la igualdad y del reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares.

6. II PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

6.1. Áreas de intervención, objetivos y acciones

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, en coherencia con las estrategias adoptadas en el I Plan anterior y teniendo en cuenta el ámbito competencial del actual marco normativo, se ha considerado adecuado establecer seis grandes áreas y/o ámbitos de intervención en torno a los cuales se articulan las acciones previstas a desarrollar indicando en cada una de ellas las principales desigualdades, brechas y necesidades identificadas vinculadas a los objetivos generales y específicos planteados

- Institucional
- Empleo y formación
- Corresponsabilidad familiar vs. laboral
- Freno a la violencia de género
- Comunicación y sensibilización

Para alcanzar los objetivos específicos de cada una de las áreas se proponen a continuación un conjunto de acciones con sus respectivos indicadores de resultado que se desarrollarán a lo largo del periodo de vigencia del Plan, incluyendo el organismo/s y entidades de los que depende su ejecución de manera directa (agentes intervinientes), aunque, como ocurrirá en la mayoría de las acciones la ejecución será compartida con otros agentes. Es necesario destacar que en la estrategia planteada no se incluyen las acciones que de forma longitudinal se ha venido desarrollando y se seguirá desarrollando por parte de institución como son entre otros: la ubicación de puntos violetas, la celebración de días específicos como el día de la Violencia de género, etc. Ante lo expuesto, y en términos cuantitativos, el II Plan se vertebra en torno a *seis objetivos generales, siete objetivos específicos y diecisiete acciones*. Todas las acciones propuestas se han ajustado técnica, humana, económica y temporalmente (cronograma) atendiendo a los recursos disponibles por parte de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Salinas.

Cuadro resumen II Plan Municipal de Igualdad de Salinas 2023-26

Área de intervención	Objetivo general	Objetivo específico	Acc.
Institucional	Conseguir que el municipio de Salinas sea un referente en materia de igualdad de género y de oportunidades.	Favorecer la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito municipal. Impulsar a los agentes intervinientes en la participación activa en favor de la igualdad de género	2
Empleo y formación	Impulsar la formación, el acceso y la promoción del empleo de las mujeres del municipio, introduciendo la perspectiva de género en todas las acciones propuestas.	Fomentar la incorporación de las mujeres en situación de desempleo al mercado laboral, pulsando las necesidades del tejido empresarial local y formando a las mujeres de Salinas en competencias digitales y actitudinales. Apoyar y promover el acceso al autoempleo femenino y la creación de empresas locales en especial en aquellos subsectores tradicionalmente masculinizados.	3
Corresponsabilidad familiar vs. laboral	Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y fomentar la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de Salinas.	Sensibilizar a la opinión pública en general y al tejido empresarial en particular acerca de la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral y las medidas existentes para favorecerla.	4
Freno a la violencia de género	Tratar de erradicar la violencia contra las mujeres impulsando la prevención y el apoyo en la atención a las víctimas de violencia de género y transmitiendo a la población la importancia de erradicar las conductas sexistas que pueden derivar en acoso sexual y en acoso por razón de sexo.	Informar y sensibilizar a la población sobre la importancia de abordar y eliminar la desigualdad de trato interpersonal y las conductas machistas.	4
Comunicación y sensibilización	Sensibilizar a la población de Salinas sobre la igualdad de género y de oportunidades.	Concienciar a la población sobre la necesidad de alcanzar la plena igualdad a través de la realización de una campaña de sensibilización y comunicación.	4
5 áreas	5 objetivos generales	7 objetivos específicos	17

I. Institucional

Desigualdades detectadas: C1, C2, F1, F2, F3 y F4

Objetivo general Conseguir que el municipio de Salinas sea un referente en materia de igualdad de género y de oportunidades.

Objetivos específicos

- Favorecer la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito municipal
- Impulsar a los agentes intervinientes en la participación activa en favor de la igualdad de género.

Acciones / medidas

I.1 Incluir cláusulas administrativas en los pliegos de la contratación del Ayuntamiento sobre la preferencia en la adjudicación, en caso empate, a la proposición presentada por aquella empresa que cumpla con las directrices relativas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

I.2 Creación de una comisión de igualdad formada por representantes de todos los agentes intervinientes de Salinas.

Indicadores de resultado

- Número de pliegos con cláusulas establecidas. Número de adjudicaciones realizadas en las que se haya aplicado la preferencia.
- ¿Se ha creado una comisión de igualdad?: Sí/No. Fecha de creación. Número de reuniones y participantes, desagregado por sexo.

Agentes intervinientes Todas las áreas municipales

2. Empleo y formación

Porcentaje de consecución alcanzado en el I Plan municipal de Igualdad de Salinas en el área de Empleo, Economía y Formación: Pendiente de logro (49-20%)

Desigualdades detectadas: B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7 y C3

Objetivo general Impulsar la formación, el acceso y la promoción del empleo de las mujeres del municipio introduciendo la perspectiva de género en todas las acciones propuestas.

Objetivos específicos

- Fomentar la incorporación de las mujeres en situación de desempleo al mercado laboral, pulsando las necesidades del tejido empresarial local y formando a las mujeres de Salinas en competencias digitales y actitudinales.
- Apoyar y promover el acceso al autoempleo femenino y la creación de empresas locales en especial en aquellos subsectores tradicionalmente masculinizados.

Acciones / medidas

- 2.1 Realización de una acción formativa anual (online y/u offline) sobre inteligencia emocional y empoderamiento para mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica.
- 2.2 Realización de un concurso bianual de ideas de emprendimiento entre las mujeres del municipio.
- 2.3 Convocatoria de premios bianuales para empresas locales que introduzcan la perspectiva de género en sus estrategias de prevención de riesgos laborales.

Indicadores de resultado

- ¿Se ha realizado la acción formativa anual? Sí/No. / Número de mujeres asistentes por año.
- ¿Se ha realizado el concurso bianual?: Sí/No. / Número de participantes por concurso desagregado por sexo.
- ¿Se han convocado los premios bianuales?: Sí/No. / Número de empresas participantes por convocatoria.

Agentes intervinientes Área de Desarrollo Local y empresas locales

3. Corresponsabilidad familiar vs. laboral

Porcentaje de consecución alcanzado en el I PMIO de Salinas en el área de Conciliación laboral, personal y corresponsabilidad: Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Desigualdades detectadas: C4, C5, C6, C7, C9 y C10

Objetivo general Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y fomentar la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de Salinas.

Objetivos específicos Sensibilizar a la opinión pública en general y al tejido empresarial en particular acerca de la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral y las medidas existentes para favorecerla.

Acciones / medidas

- 3.1 Difusión pública de las medidas de conciliación, derechos, permisos y beneficios relacionados con la paternidad y maternidad a través de todos los canales institucionales (página web y redes sociales).
- 3.2 Elaboración de un programa en colaboración con las empresas locales de acciones de sensibilización (seminarios y/o talleres) sobre el concepto de nuevas masculinidades y de corresponsabilidad doméstica.
- 3.3 Desarrollo de una actividad lúdica anual (cuentacuentos, obras de teatro, muestra de cortos, etc.) que gire en torno a la corresponsabilidad en el hogar.
- 3.4 Celebración de una jornada gastronómica anual donde los hombres elaboren platos típicos y compartan para su degustación entre los/las asistentes.

Indicadores de resultado

- Número de inserciones y/o publicaciones en los canales institucionales, desagregado por año.
- Número de acciones de sensibilización sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad doméstica. Número de horas. Número de participantes por acción, desagregado por sexo.
- ¿Se ha desarrollado una actividad lúdica con relación a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en el hogar? Número de actividades por año. Número de participantes y asistentes a cada actividad, desagregado por sexo.
- ¿Se ha celebrado la jornada gastronómica?: Sí/No. Número de asistentes por año, distribuido por sexo y país de procedencia.

Agentes intervinientes Servicios Sociales e Igualdad y empresas locales

4. Freno a la violencia de género

Porcentaje de consecución alcanzado en el I PMIO de Salinas en el área de Violencia de género: Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Desigualdades detectadas: D1, D2, D3 y E1

Objetivo general Erradicar la violencia contra las mujeres impulsando la prevención y el apoyo en la atención a las víctimas de violencia de género y transmitiendo a la población la importancia de erradicar las conductas sexistas que pueden derivar en acoso sexual y en acoso por razón de sexo.

Objetivos específicos Informar y sensibilizar a la población sobre la importancia de abordar y eliminar la desigualdad de trato interpersonal y las conductas machistas.

Acciones / medidas

- 4.1 Elaboración y difusión a toda la población de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia de género.
- 4.2 Realización de una sesión formativa dirigida a toda la población, y en especial a los agentes de seguridad, salud y educación, en materia de violencia de género, que incluya la detección de situaciones de desigualdad y violencia.
- 4.3 Difusión pública de un documento que recoja los conceptos relacionados con las conductas y los comportamientos machistas, formas de trato interpersonal, usos del lenguaje sexista y violencia de género a través de todos los canales de comunicación disponibles.
- 4.4 Elaboración junto a los centros educativos y ampas de una programación escolar transversal que una la violencia de género y los ODS.

Indicadores de resultado

- ¿Se ha difundido el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista y la violencia de género?: Sí/No. N.º de mensajes y medios utilizados.
- ¿Se ha realizado la sesión formativa al personal trabajador de las áreas indicadas? Sí/No. N.º de participantes, desagregado por área y sexo.
- ¿Se ha difundido el documento informativo?: Sí/No. / Número de canales de difusión y número de mensajes difundidos.
- ¿Se ha creado el programa escolar uniendo la violencia de género con los ODS?: Sí/No

Agentes intervinientes Servicios Sociales e Igualdad, Educación, Policía local, Centro de Salud, Centros educativos y AMPAS.

5. Comunicación y sensibilización

Desigualdades detectadas: C1 y F3

Objetivo general Sensibilizar a la población de Salinas sobre la igualdad de género y de oportunidades.

Objetivos específicos Concienciar a la población sobre la necesidad de alcanzar la plena igualdad a través de la realización de una campaña de sensibilización y comunicación.

Acciones / medidas

- 5.1 Presentación oficial del II Plan en un acto abierto a toda la población.
- 5.2 Publicación del II Plan en todos los canales de comunicación de la institución (web oficial, redes sociales, etc.) así como de todas las acciones recogidas durante y después de su desarrollo.
- 5.3 Difusión de una guía sobre el uso de lenguaje no sexista en todos los ámbitos de interrelación: salud, educación, empresas, administraciones públicas, etc.
- 5.4 Realización de dos cursos sobre lenguaje inclusivo dirigida a (1) toda la población, sobre todo población joven, y 2) a los trabajadores/as de todas las áreas municipales.

Indicadores de resultado

- ¿Se ha realizado la presentación oficial?: Sí/No. Número de asistentes, desagregado por sexo.
- ¿Se ha publicado el II Plan?: Sí/No. Número de canales de difusión. ¿Se han publicado de manera continua las acciones incluidas en el presente plan, antes, durante y después de su desarrollo: Sí/No.
- ¿Se ha realizado la difusión?: Sí/No.
- ¿Se ha realizado el curso de formación?: Sí/No. N.º de asistentes desagregado sexo.

Agentes intervinientes Todas las áreas municipales

6.2. Calendario de ejecución

En el siguiente cuadro se indican los hitos temporales del II Plan desagregados en cuatro trimestres por año, señalando el marco temporal estimado de inicio de cada una de las acciones incluidas.

Cronograma de ejecución de las acciones del II Plan Municipal de Igualdad de Salinas																	
Áreas	Acciones	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Área 1	1.1.																
	1.2.																
Área 2	2.1.																
	2.2.																
	2.3.																
Área 3	3.1.																
	3.2.																
	3.3.																
	3.4.																
Área 4.	4.1.																
	4.2.																
	4.3.																
	4.4.																
Área 5.	5.1.																
	5.2.																
	5.3.																
	5.4.																

6.3. Seguimiento y evaluación del Plan

En todo plan es necesario establecer mecanismos de evaluación que permitan determinar tanto sus logros generales, como los resultados obtenidos en las distintas áreas de intervención, y los procesos de implantación de las acciones. La evaluación es clave en la planificación, ya que esta mirada crítica permite revisar y reorientar las actuaciones. También es una estrategia que hace posible la toma de decisiones con relación a los distintos aspectos de la planificación: objetivos, programas, acciones, procedimientos, asignación de recursos, etc. La evaluación es una herramienta fundamental a la hora de formular políticas efectivas, ya que ayudan a garantizar que tengan el efecto deseado, a que no se den consecuencias negativas imprevistas y a que proporcionen una buena relación coste-efectividad.

Por otra parte, la evaluación permite rendir cuentas a la sociedad sobre el uso de recursos públicos aumentando de esta manera, la transparencia y la participación social. También ayuda a saber más acerca de los efectos de las acciones llevadas a cabo y de los mecanismos que los explican, fomentando el uso de la evidencia y las buenas prácticas, y, de forma paulatina, la eficacia y la eficiencia de las actuaciones emprendidas. En este sentido, se necesita incorporar mecanismos de seguimiento y evaluación del plan que permita establecer el grado de ejecución de las actuaciones incluidas en él, así como detectar las dificultades encontradas en su desarrollo. Los objetivos generales de la evaluación del presente Plan son:

- Alcanzar progresos significativos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la transversalidad, en todas las fases del Plan, implicando a la totalidad de las áreas municipales, entidades y colectivos presentes en el municipio.
- Asegurar la participación en la evaluación de todas de todos los agentes internos y externos implicados en el Plan.

Metodología de la evaluación

Para el desarrollo del seguimiento y de la evaluación del Plan es recomendable utilizar una metodología objetiva y de calidad que permita:

- 1) Identificar qué se va a evaluar.
- 2) Combinar de forma equilibrada la necesidad de conocimiento con los recursos disponibles: dando prioridad a los indicadores calculables con los sistemas de información actualmente existentes en el municipio.
- 3) Contar con la participación de todos los agentes y habitantes de Salinas involucrados.

Esta metodología se enfocará en *la evaluación de procesos y en la evaluación de resultados*.

A. Evaluación de procesos

En la evaluación de procesos se pretende conocer y analizar cómo se ha hecho y la forma en que se han desarrollado los componentes esenciales de cada una de las actuaciones incluidas en cada una de las áreas de intervención del plan:

- Grado de ejecución y nivel de desarrollo de las actuaciones previstas.

- Cumplimiento del calendario propuesto.
- Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo.

Para realizar la evaluación de procesos, la Concejalía de Igualdad, como responsable principal de la ejecución de las acciones diseñadas, cumplimentará una ficha por acción donde se recogerá la siguiente información:

1. Denominación de la acción.
2. Área de intervención.
3. Objetivo general.
4. Objetivos específicos.
5. Persona/s responsable/s de su ejecución.
6. Acciones desarrolladas: tareas y/o productos.
7. Calendarios: fecha/s de realización.
8. Grado de ejecución de la actuación: 1 = no iniciada; 2 = en proceso; 3 = finalizada.
9. Grado de desarrollo de la actuación: 1 = no realizada; 2 = realizada parcialmente; 3 = realizada.
10. Tipo y grado de problemas detectados en el desarrollo de la acción.

B. Evaluación de resultados

En la evaluación de resultados, se pretende conocer y analizar qué se ha hecho, identificando y verificando la relación entre los objetivos específicos y los resultados obtenidos en cada acción, y estos a su vez con los objetivos generales de cada área de intervención. La evaluación de resultados es un aspecto determinante en el proceso general de evaluación del Plan debido a que, por un lado, permitirá valorar la eficiencia de las acciones ejecutadas, y por otro, en función de las aportaciones de los responsables de su ejecución, reconducir a futuro aquellas que no hayan obtenido los resultados esperados. También permitirá identificar nuevas necesidades no detectadas previamente que servirán, en última instancia, como elementos metodológicos en la planificación de un nuevo plan. En concreto se pretende comprobar si los objetivos se han cumplido, o no, a partir de la observación, medición y valoración cuantitativa y cualitativa de los indicadores de evaluación. En este sentido se incluyen:

- Grado de cumplimiento de los indicadores de resultados.
- Grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales.

Para realizar la evaluación de resultados, la/s persona/s responsable/s de la ejecución de las acciones cumplimentarán una ficha por acción, donde se incluirá la siguiente información:

1. Información cuantitativa del indicador/es de resultados obtenidos en cada acción
2. Información cualitativa aportada por los responsables y agentes intervinientes de cada acción y por los destinatarios a quienes va dirigida a través de una encuesta de satisfacción.