

PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD DE DAIMIEL

2020-2023



Esta actividad se ha financiado con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad

PRESENTACIÓN

Os presentamos el Primer Plan Estratégico Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Daimiel que estará vigente desde 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2023.

Se trata de una herramienta que nace con la intención de continuar fortaleciendo el trabajo de los últimos años y, al mismo tiempo, trasladaros el empeño del Ayuntamiento por las políticas y acciones en favor de la Igualdad.

Nuestra propia Constitución recoge medidas de protección en su artículo 14, donde queda reconocido el derecho a la Igualdad, así como en los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos para que resulten de aplicación, protección y defensa de la ciudadanía.

Seguindo el precepto constitucional, es la obligación de los poderes públicos en sus distintos ámbitos, implementar políticas de género para poder llegar a una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este Plan, elaborado de forma transversal e integradora, ha implicado a todas las áreas municipales. En su camino, se ha valido de las aportaciones del Consejo Local de las Mujeres y de comisiones específicas de trabajo. Desde la concejalía de Igualdad se han impulsado múltiples acciones de sensibilización, prevención de la violencia de género en escolares y jóvenes, formación e inserción laboral y, un largo número de ejemplos constantes de actuación social.

En nuestro ánimo ha estado en todo momento sentar las bases para construir una ciudad más interactiva e igualitaria.

Este es el inicio de un cometido al que aún le quedan muchas acciones y aportaciones más para normalizar modelos de trabajo, actuaciones, diálogos y otros tantos tipos de socialización donde prevalezca la igualdad de género y el entendimiento.

Este Plan nos marca con sus fundamentos un punto de partida para derrotar cualquier tipo de diferencias y/o exclusiones, a saber identificarlas por muy leves que puedan parecer, a salvar etiquetas, y, sobre todo a evitarlas, o, en su caso, denunciarlas a tiempo. El objetivo es único y debe ser común: ser iguales

Leopoldo Sierra Gallardo
Alcalde de Daimiel

PRESENTACIÓN

Una de las prioridades del Ayuntamiento de Daimiel es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres para construir una sociedad más justa e igualitaria. A lo largo de estos años se han programado y realizado multitud de actividades y campañas de sensibilización dirigidas a la prevención de la violencia de género que es la mayor de las desigualdades existentes.

La realización del Plan Estratégico Municipal de Igualdad, vertebrador de las políticas de igualdad, y elaborado por la Concejalía de Igualdad a través del Centro de la Mujer es un gran paso para conseguir avanzar en la plena igualdad en la localidad.

La elaboración de este Plan ha sido posible tras la realización de un diagnóstico pormenorizado de la realidad y las necesidades de Daimiel, cuyos datos se han extraído gracias a la colaboración directa del Centro de la Mujer y a una nutrida mesa de trabajo formada por las distintas áreas municipales, por el Consejo Local de las Mujeres, representantes de centros educativos y del tejido empresarial habiéndosele dado también participación a la ciudadanía en general, agradeciendo la implicación y participación de todos ellos.

El Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Daimiel se estructura en 7 Ejes de actuación, estableciéndose los objetivos correspondientes que marcan las acciones necesarias para lograrlos.

Con él pretendemos fomentar el cambio de valores y modelos de socialización, avanzando así en la erradicación de pautas socioculturales que perpetúan la desigualdad de género.

Somos conscientes de que la administración local es la institución más próxima y cercana a la ciudadanía, y por tanto, el marco privilegiado para promover la igualdad y el respeto a la diversidad.

Como concejala de igualdad me supone una enorme satisfacción y es un honor presentar, a mis vecinos y vecinas, este Plan pionero en nuestra localidad, con el fin de construir una sociedad más justa e igualitaria.

Alicia Loro Córdoba
Concejala de Igualdad del
Ayuntamiento de Daimiel

ÍNDICE

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	Página 2
1. DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN	Página 3
2. TRANSVERSALIDAD	Página 10
3. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD	Página 16
4. PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL	Página 23
5. EDUCACIÓN EN IGUALDAD	Página 33
6. SALUD Y CALIDAD DE VIDA	Página 39
7. VIOLENCIA DE GÉNERO	Página 43
8. IGUALDAD EN EL MEDIO RURAL	Página 52
FORTALEZAS Y DEBILIDADES	Página 56
OPORTUNIDADES Y AMENAZAS	Página 57
PLAN DE ACCIONES	Página 58
1. OBJETIVOS Y EJES DEL PLAN	Página 59
<i>EJE 1. EMPODERAMIENTO Y TRANSVERSALIDAD</i>	Página 61
<i>EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD</i>	Página 65
<i>EJE 3. ERRADICACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	Página 69
<i>EJE 4. EDUCACIÓN EN IGUALDAD</i>	Página 72
<i>EJE 5. SALUD Y CALIDAD DE VIDA</i>	Página 76
<i>EJE 6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL</i>	Página 78
<i>EJE 7. PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL</i>	Página 81
2. ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y GESTIÓN DEL PLAN	Página 85
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	Página 88
4. VIGENCIA	Página 90

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN

La población de Daimiel, según el padrón de 1 de enero de 2018, ascendía a 18051 personas, de las cuales, 9047 eran mujeres y 9004 eran hombres.

El grupo de población más numeroso es el que se encuentra entre los 50 y 54 años, pero existen diferencias entre sexos:

El grupo más numeroso de mujeres está entre los 45 y los 49 años.

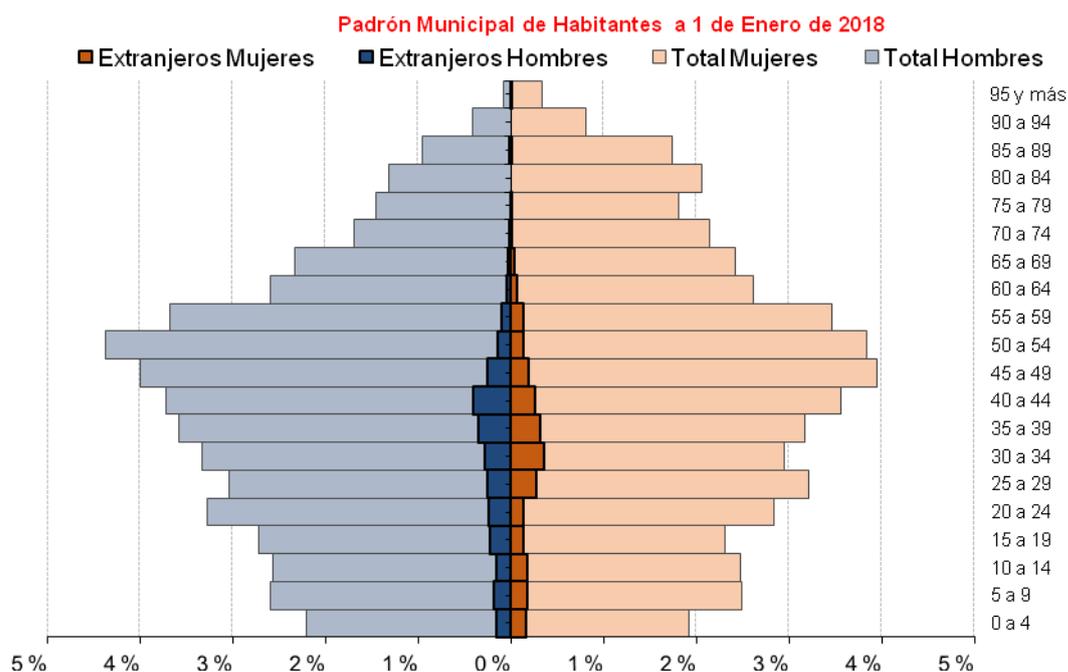
El grupo más numeroso de hombres está entre 50 y 54 años.

Entre los 0 y los 64 años hay más hombres que mujeres en todos los tramos de edad.

A partir de los 65 años, en todos los grupos de edad hay más mujeres que hombres.

La población viene descendiendo paulatinamente en los últimos años. La distribución porcentual entre mujeres y hombres en estos años es similar a los datos de 2018.

La población extranjera supone un 5.9% del total. Este porcentaje también ha disminuido ya que en 2012 la población extranjera representaba un 7% de la población de Daimiel.



El número de nacimientos ha ido descendiendo paulatinamente en los últimos años: se ha pasado de 190 nacimientos en 2012 a 144 en el 2017 (último dato publicado). El dato más bajo de este período se dio en 2016 con 137 nacimientos.

La caída de nacimientos de madre española ha sido de un 22%, mientras que los de madre extranjera han caído un 35%.

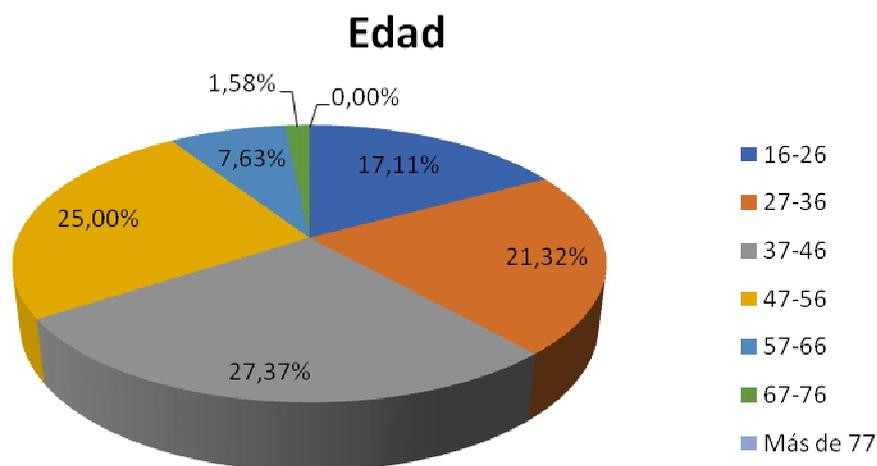
En cuanto a las defunciones, superan a los nacimientos desde 2013, por lo tanto, el crecimiento vegetativo es negativo.

Todos estos factores nos definen **una localidad que pierde población, envejece paulatinamente, y en la que se incrementa el número de personas dependientes.**

Para conocer la opinión de la población en materia de igualdad, se han realizado una serie de grupos de trabajo con representantes de asociaciones, del Ayuntamiento, empresarias y población y un cuestionario a la población al que han respondido por 380¹ personas, un 77,37% de mujeres y un 22,63% de hombres.

El cuestionario ha estado disponible en la web del Ayuntamiento y ha sido difundido por diferentes medios. La prevalencia de respuestas de mujeres nos puede indicar un mayor interés de las mujeres por este tema.

El mayor número de personas que ha realizado la encuesta ha sido las pertenecientes a la franja de edad entre 37 y 46 años.



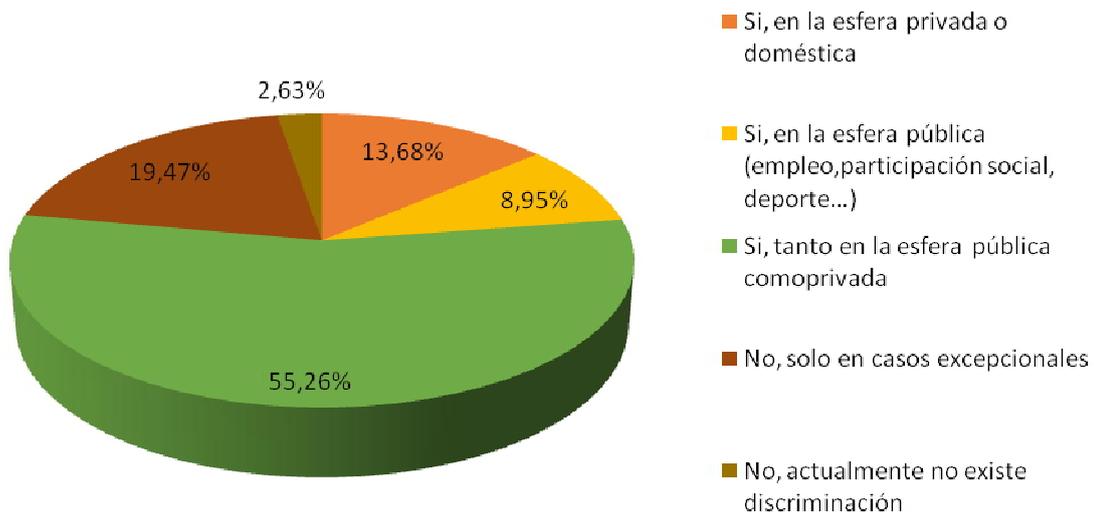
¹ Para un margen del error del 5% y un nivel de confianza del 95%, tomando como referencia la población de Daimiel a 1 de enero de 2018 (18051), la muestra necesaria es de 377 personas.

Más del 99% de las personas encuestadas eran españolas y un 4,74% de las personas encuestadas tienen discapacidad.

En función de los datos obtenidos de la encuesta a la población, la percepción de la población en materia de igualdad es la siguiente:

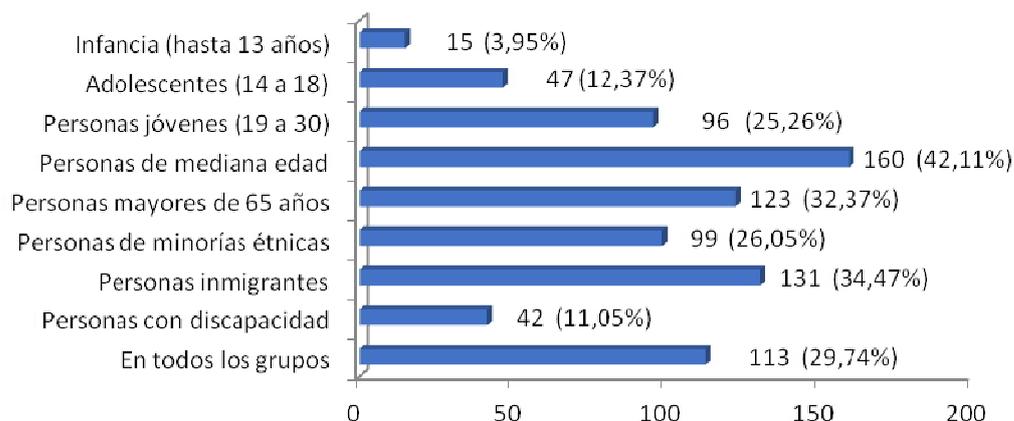
- Un 22% de la población opina que existe discriminación solo en casos ocasionales o que no existe discriminación.
- El resto opina que sí existe discriminación. Más de un 55% opina que existe tanto en la esfera pública como privada.

En su opinión y en el ámbito que conoce ¿considera que existe discriminación hacia la mujer?



La población encuestada considera que el grupo de población en el que más discriminaciones se da es en las personas de mediana edad, podemos situar la franja entre mayores de 30 y menores de 65. El segundo grupo de población es el de personas inmigrantes.

¿En qué grupo de población se da más desigualdad?



Respecto a los ámbitos de más desigualdad, la población encuestada considera, en primer lugar, el reparto de tareas domésticas y de cuidado, seguido del ámbito laboral y de decisión empresarial por encima del 50%.

Según la última encuesta de usos del tiempo, en Castilla – La Mancha, el 90,5% de las mujeres dedica parte de su tiempo diario a las labores denominadas “hogar y familia” frente a un 72,8% de los hombres. En el tiempo que dedican unas y otras también hay diferencias en esta actividad: mientras las mujeres dedican 4 horas y 28 minutos, los hombres dedican 1 hora y 43 minutos. Esta diferencia marca sin duda una gran barrera para la disponibilidad de la mujer en referencia al empleo, la formación o la participación².

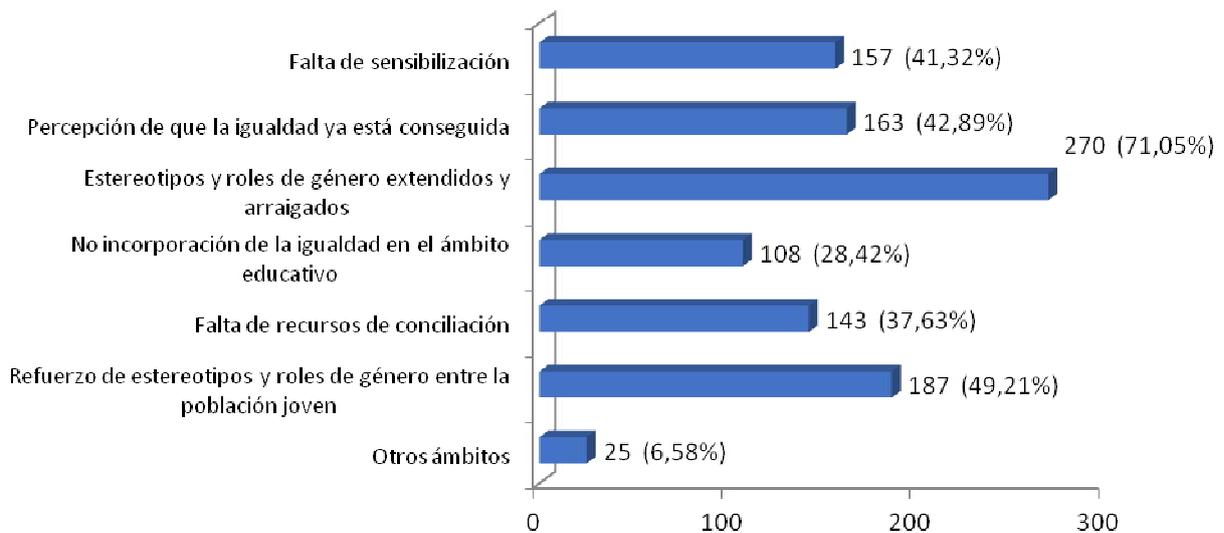
² ENCUESTA DE EMPLEO DEL TIEMPO 2009-2010. Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha.

Ámbitos en los que se dan más desigualdades



Para la consecución de la igualdad real, según la población, la principal amenaza, con el 71%, son los estereotipos y roles de género extendidos y arraigados, y también entre la población joven (49%). También destaca con un 42.89% la percepción de que la igualdad ya está conseguida.

Amenazas en el proceso de consecución de la igualdad



Ante estas opiniones, más del 83 % de la población encuestada considera necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad Municipal

en Daimiel. Y más del 95% considera importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad de género. Por lo tanto, **existe un clima propicio entre la población, para la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad Municipal.**

Respecto a la posible intervención, la población encuestada considera que es más necesario incidir en las edades más tempranas, infancia y adolescencia, a pesar de que no son los grupos en los que se considera que existe más discriminación.

La población inmigrante tampoco se encuentra entre los grupos de población en los que se considera necesario incidir, a pesar de que si es uno de los que se encuentra entre los que más discriminaciones se dan.



Esta opinión parece estar en concordancia con la expresión de las amenazas del proceso de consecución de la igualdad, así como en el origen de la misma, en el que la población encuestada señala que la desigualdad es un problema cultural derivado de la costumbre, la tradición, la educación y los roles y estereotipos de la sociedad. Por ello parece lógico que sea en las edades más tempranas en las que se inicia la educación, donde es preciso incidir.

Sin embargo, no hay que olvidar que la población considera que es en la mediana edad donde existe más discriminación, sería, por tanto,

preciso incidir igualmente en ese grupo de edad, ya que, además, estarán educando a las nuevas generaciones.

En definitiva, **no solo es necesaria una intervención con las edades más tempranas esperando que con el paso del tiempo, la igualdad estará conseguida. Si quien está ejerciendo actualmente como educadores y educadoras no reciben una “reeducación” en igualdad, difícilmente podrán transmitir ese valor**, ya que no olvidemos que en la educación intervienen diferentes factores de socialización entre los que la familia ocupa un lugar primordial.

Además de la educación, la población encuestada indica algunos de los principales problemas para la consecución de la igualdad, en parte ya reflejados en preguntas anteriores. En concreto indican:

- ✓ Papel predominante de la mujer en el ámbito doméstico.
- ✓ Problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Aspectos relacionados con el empleo (acceso al empleo, desigualdad laboral, brecha salarial).
- ✓ Educación, cultura basada en roles y estereotipos machistas arraigados en la sociedad.
- ✓ Violencia.
- ✓ Otros: falta de información y medios, medios de comunicación e Internet, no percepción de desigualdad.

En resumen, la población encuestada considera que el grupo en el que más discriminaciones se dan es la población de mediana edad y la población inmigrante, y especialmente, en el reparto de tareas domésticas y de cuidado y en el ámbito laboral. Ambos aspectos relacionados directamente con la división sexual del trabajo.

Los estereotipos de género tanto en la población en general como en la población joven se consideran las principales amenazas para la consecución de la igualdad.

La educación en sentido amplio y a todos los grupos de edad, tanto en el ámbito educativo como en el familiar, es primordial para la consecución de la igualdad.

Hay un amplio consenso sobre la importancia de implantar medidas

2. TRANSVERSALIDAD

Organización del Ayuntamiento

El pleno del Ayuntamiento está compuesto por 17 concejales y concejalas de 3 grupos políticos. Hay 8 concejalas y 9 concejales.

GRUPO POLÍTICO	CONCEJALES	CONCEJALAS	TOTAL
Partido Popular	5	5	10
Partido Socialista	3	3	6
Izquierda Unida	1	0	1

El Ayuntamiento está organizado en grandes áreas

Turismo, Promoción Económica y Medio Rural

Urbanismo, Obras y Medio Ambiente,

Educación, Cultura, y Deportes

Servicios Sociales

Hacienda y Régimen Interior

A partir de estas áreas se confieren delegaciones genéricas a Concejales y Concejalas para la dirección interna y la gestión de los servicios correspondientes a cada una de ellas.

Están conferidas a concejales las siguientes áreas:

Hacienda y Régimen interior, Urbanismo, Obras y Medio Ambiente y Educación, Cultura y Deportes.

Están conferidas a Concejalas las siguientes áreas:

Servicios Sociales y Turismo, Promoción económica y medio rural.

Como delegaciones específicas se encuentra **Igualdad** junto con Servicios Sociales y Festejos, asignada a la Concejala titular de Servicios Sociales.

La implementación de políticas de igualdad se realiza a través de la Delegación especial de Igualdad que cuenta con el Centro de la Mujer. El impulso del Consejo Local de las Mujeres también incide favorablemente.

La delegación de Mujer, existe desde el 2003. En la legislatura 2019 – 2022 ha cambiado su denominación por delegación de Igualdad.

El **Centro de la Mujer nace en 1993** como asesoría jurídica de la mujer. Poco después se incorpora la figura de la dinamizadora. En sus más de veintiséis años de funcionamiento ha ido aumentando progresivamente la plantilla profesional. Esta evolución ha conseguido que hoy día cuente con un equipo multidisciplinar altamente cualificado compuesto por cuatro profesionales, titulares de cada una de sus Áreas: Asesora Jurídica, Psicóloga, Técnica Laboral y Técnica Social.

Se ha conseguido una plena consolidación de dicho Servicio, aumentando las demandas por parte de la ciudadanía y por ende aumentando las consultas y acciones por parte de todas las áreas.

El ámbito de actuación del Centro de la Mujer de Daimiel es comarcal dando cobertura a los siguientes municipios: Daimiel y Torralba de Calatrava.

El Centro de la Mujer de Daimiel se estructura en cuatro Áreas de intervención: Jurídica, Psicológica, Laboral y Social, desde las que, de forma interrelacionada, se prestan diferentes servicios, tales como:

- ✓ Servicio de atención integral a mujeres que sufren violencia de género.
- ✓ Servicio de asesoramiento jurídico, psicológico y social para la población femenina de la Comarca del Centro de Mujer de Daimiel.
- ✓ Servicio de asesoramiento laboral, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, para la población femenina de la Comarca del Centro de Mujer de Daimiel.
- ✓ Apoyo Técnico y Asesoramiento permanente del asociacionismo femenino en su creación, trámites, solicitud de subvenciones y seguimiento de actividades.
- ✓ Orientación laboral y formación para el empleo y autoempleo.
- ✓ Módulos formativos en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en violencia de género, así como en otros temas jurídicos, psicológicos, laborales o sociales de interés.
- ✓ Información y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de programas, actividades y campañas.

La evolución ha sido muy positiva, **consolidando año a año su actuación, siendo referente municipal y encabezando las políticas de igualdad del municipio.**

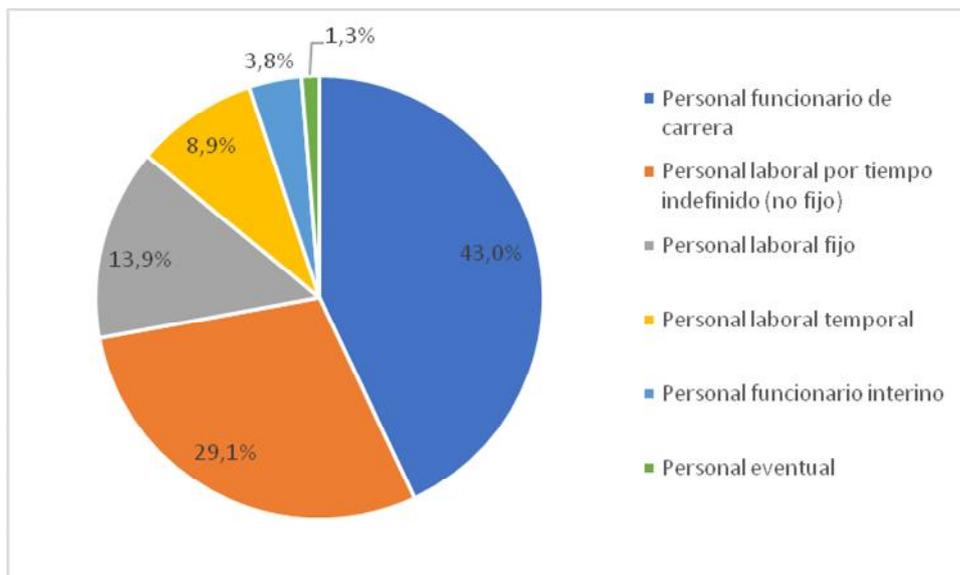
A pesar de ello, se considera necesario, según lo expresado en los grupos de trabajo desarrollados, realizar una mayor difusión de la actividad del centro ya que se considera que está más identificado con la prevención y el tratamiento de la violencia de género.

El Ayuntamiento está apostando por la incorporación transversal de la igualdad a través de diferentes medios:

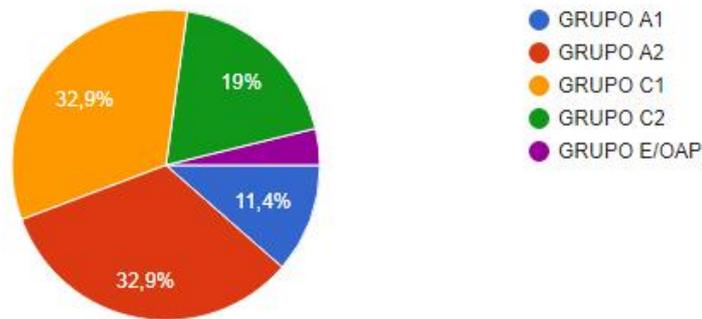
- Elaboración e implantación del Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Daimiel (en proceso).
- Refuerzo de la coordinación de agentes implicados en el tratamiento y la prevención de la violencia de género.
- Formación específica para el personal del Ayuntamiento en materia de igualdad (en concreto, a la policía local).

Para conocer la opinión de la plantilla del Ayuntamiento respecto a la igualdad, se ha realizado un **cuestionario voluntario a la plantilla del Ayuntamiento**. Ha sido realizado por 79 personas de la plantilla de las cuales el 55,7% son mujeres y el 44,3% hombres.

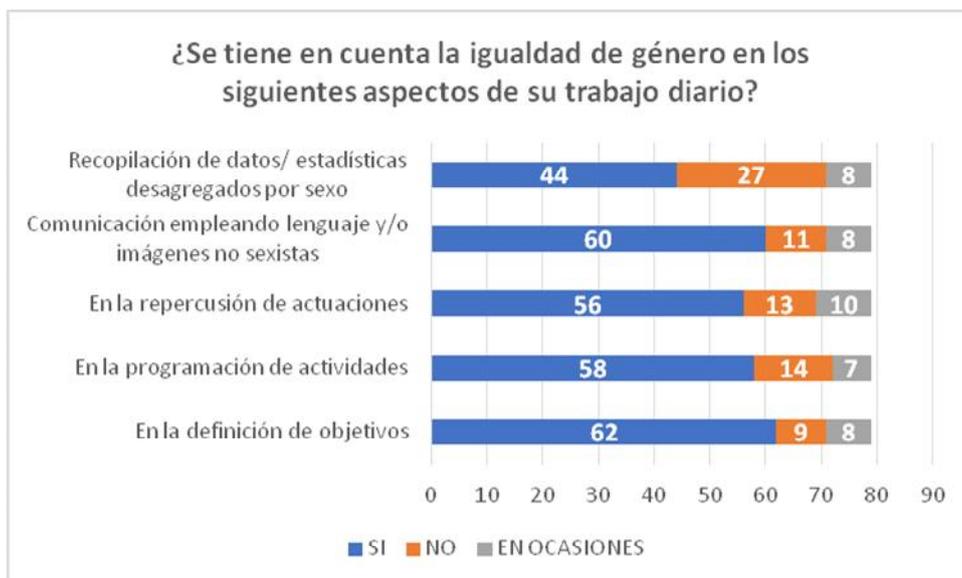
El 43% de las personas encuestadas son personal funcionario de carrera, tal y como se refleja en el siguiente gráfico.



De las personas encuestadas, los grupos más representados son el A2 y el C1. El menos representado es el grupo E con un 3,8%.



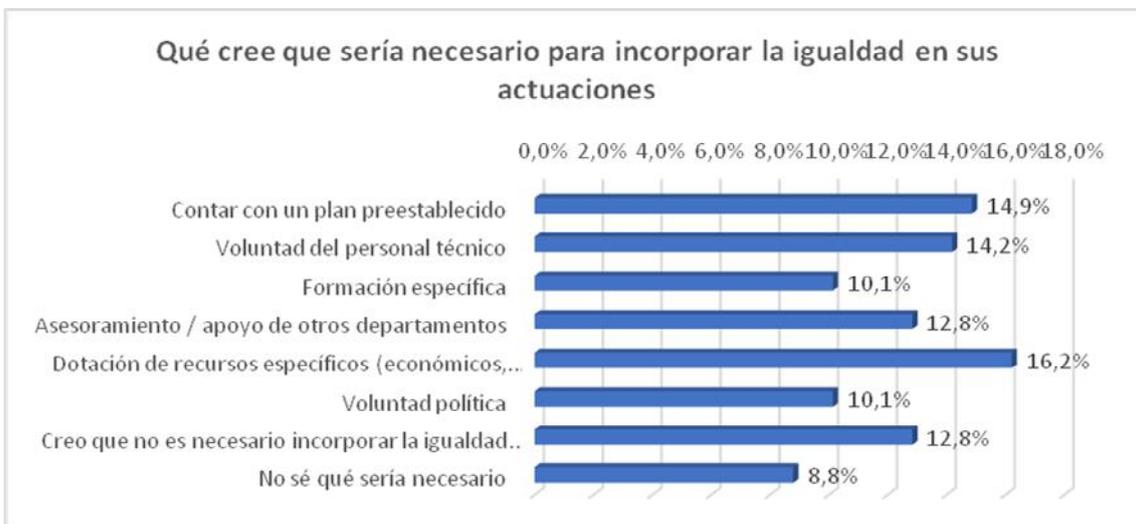
Respecto a la incorporación de la igualdad de género en el trabajo diario, las respuestas se reflejan en el siguiente gráfico:



Como se puede apreciar, en todos los aspectos se tiene en cuenta la igualdad en porcentajes elevados (entre el 70 y el 78%). El aspecto en el que menos se tiene en cuenta es la recopilación de datos desagregados, (contestan "si", el 55% de las personas encuestadas). Siendo un porcentaje significativo, es importante que la recopilación de datos o estadísticas desagregadas esté extendida para conocer en profundidad la repercusión de las actuaciones del Ayuntamiento, así como de las diferentes necesidades de hombres y mujeres.

A pesar de estos números favorables, el 54,4% de las personas encuestadas afirman no tener formación o experiencia en asuntos relativos a igualdad de género.

Respecto a qué sería necesario para incorporar la igualdad las actuaciones del Ayuntamiento, no hay demasiado consenso, pues todos los aspectos son elegidos por un porcentaje similar de personas encuestadas.



El aspecto señalado por más personas (16,2%), es la dotación de recursos específicos (económicos, personales...). El siguiente aspecto es "contar con un plan preestablecido. Con estos datos, se percibe un clima favorable para la implementación de un Plan de Igualdad Municipal, pero no hay que desdeñar el 12,8% de las personas que señalan "creo que no es necesario incorporar la igualdad de género en mi área de trabajo" y el 8,8% que señalan "no sé qué sería necesario".

Además, también se dejaba una opción de pregunta abierta en la que el personal podía incorporar otras cuestiones. Todas las personas que contestaron esta respuesta iban en el mismo sentido: *ya existe igualdad real, no hay trato diferente en el Ayuntamiento y existen necesidades más urgentes que afectan a todo el personal.*

En este punto es importante señalar que, aunque en general parece que **el Plan de Igualdad Municipal** puede ser bien aceptado, será

necesario explicar más en profundidad en qué consiste y, sobre todo, que **persigue la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de discriminaciones, por lo que es beneficioso para toda la población.** También hay que señalar que se ha podido percibir como una mayor carga de trabajo.

El desarrollo e implementación tanto del plan estratégico como del plan de igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento, sin duda reforzará y dará impulso a las medidas llevadas hasta ahora y supondrá un salto cualitativo en la consecución de la igualdad real y la eliminación de discriminaciones.

El Ayuntamiento, con la elaboración de ambos planes, persigue transmitir su compromiso con la igualdad tanto en las políticas a implementar dirigidas a la población, como con la implantación del Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento.

Las acciones realizadas hasta ahora, tales como la conmemoración del día de la mujer y del día para la eliminación de la violencia de género, obran en este sentido.

La forma de transmitir el compromiso con la igualdad también es importante, el lenguaje y las imágenes son las herramientas empleadas para comunicarse con la población. Por ello, es imprescindible hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes. También son importantes los contenidos: evitar estereotipos, nombrar a hombres y mujeres por igual, evitar las asimetrías...

En la web del Ayuntamiento consta una clasificación de noticias denominada "noticias de mujer", si bien se registran noticias que son de interés general, como las campañas que realiza el Ayuntamiento contra la violencia de género. El Centro de la Mujer tiene presencia en redes sociales.

Respecto al lenguaje, se usa en gran parte el lenguaje inclusivo³

Alumnos y alumnas del colegio Calatrava...

Después del ayuntamiento, docentes y colegiales...Tres jugadoras daimieleñas en la selección provincial de fútbol – 8 femenino alevín...

Aunque no en todas las ocasiones

Queremos que nuestros vecinos...

pedía la colaboración de los ciudadanos...

18

Por todos los datos expuestos, resulta necesario reforzar el trabajo en igualdad en el seno del Ayuntamiento, para facilitar la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas. Para garantizar el éxito del proyecto resulta imprescindible aprovechar la experiencia del Centro de la Mujer, y reforzar su papel como servicio especializado en igualdad.

Es recomendable continuar haciendo acciones formativas dirigidas al personal y extender de forma generalizada la obtención de datos desagregados que permitan un mejor y más profundo conocimiento de la diferente situación de mujeres y hombres en el municipio.

³ Textos extraídos de la web del Ayuntamiento de Daimiel

3. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD

DESEMPLEO

El paro registrado ha ido descendiendo en los últimos años, pasando de 2.995 personas en marzo de 2014 a 2.037 en marzo de 2019.

Esta disminución del desempleo no ha repercutido igual en hombres que en mujeres: en 2014 las mujeres representaban el 53% del total del paro registrado. Sin embargo, este porcentaje ha ido creciendo paulatinamente y **durante el primer trimestre de 2019 el porcentaje de mujeres en desempleo no ha bajado del 65%**. Este porcentaje es similar al provincial. En Castilla – La Mancha también ronda el 65%.

Es decir, el paro disminuye, pero la brecha aumenta.

Respecto al nivel de formación, prácticamente el 80% de las personas inscritas en el desempleo no tienen formación finalizada. El grupo más numeroso es el que tiene entre 45 y 49 años, que representa alrededor del 15% del total.

Según lo expresado en el grupo de trabajo, en esa franja de edad se encuentran muchas mujeres, con menores a su cargo, que por diferentes circunstancias no acceden al empleo o acceden en peores condiciones. Los condicionantes vienen dados por la falta de cualificación, la asunción de responsabilidades familiares y falta de formación. Además de que sus perfiles profesionales no están en conexión con los demandados por las empresas.

En el grupo de trabajo realizado, se puso de manifiesto que las mujeres muestran interés por el reciclaje a través de la formación, especialmente en Educación de Personas Adultas, sin embargo, este interés no se traduce en una mayor contratación. Además, existe cierta desconexión entre los perfiles demandados por las empresas y la cualificación de las personas en desempleo.

CONTRATOS

Las empresas domiciliadas en Daimiel, en el primer trimestre de 2019 daban empleo a 3768 personas, de las cuales el 66,5% son hombres y el 33,5% son mujeres. Estos porcentajes se han mantenido prácticamente iguales desde 2014.

Respecto a las personas asalariadas domiciliadas en Daimiel, los porcentajes entre hombres y mujeres están más cercanos. Los hombres representan el 57% y las mujeres el 43% del total de 4196 personas asalariadas, en el primer trimestre de 2019.

El porcentaje de mujeres asalariadas domiciliadas en Daimiel oscila entre el 42 y el 44% en los últimos 5 años.

Según estos datos, se deduce que hay mujeres daimieleñas que buscan su salida laboral fuera de la localidad. Esto sucede en mucha menor medida con los hombres.

La localidad ofrece más oportunidades laborales para hombres que para mujeres.

Esta circunstancia coincide con la afirmación realizada en el grupo de trabajo donde se indicó la falta de retención del talento en la localidad de Daimiel, propiciada, entre otros factores, por la falta de recursos facilitadores de la conciliación. Y todo ello, a pesar de las condiciones tan favorables de la localidad por su entorno natural y su emplazamiento.

Respecto al número de contratos firmados en Daimiel en los últimos años, el número de contratos firmados con hombres superan ostensiblemente al número de contratos firmados con mujeres, si bien la brecha ha ido disminuyendo: los contratos a hombres representaban el 67% en 2015, y el 62,5% en 2018.

En este período de tiempo, el sector más dinámico respecto a la contratación (mayor porcentaje de crecimiento) ha sido la industria, y si bien en los últimos años el porcentaje de contratos a mujeres en la industria ha crecido, actualmente solo representa algo más el 26%.

En el mismo sentido se expresó en el grupo de trabajo, en el que se indicaba las empresas del sector agroalimentario son las que más contratan en general, pero que las personas contratadas son mayoritariamente hombres.

El sector que más número de contratos genera es el sector servicios. El porcentaje de contratos de este sector sobre el total de contratos oscila entre el 45% y el 65% hasta septiembre de 2019.

Hasta esta fecha, todos los meses ha habido un mayor número de contratos a mujeres: en promedio, los contratos a hombres suponen el 46% y los contratos a mujeres el 54%.

Con los datos de 2019 (hasta agosto de 2019), el número de contratos se sitúa en valores similares a 2017, y el porcentaje de contratos a mujeres supera ligeramente el 40%.



Durante el 2019, el mayor número de contratos se firma con personas entre 25 y 29 años⁴.

Como se puede apreciar en el gráfico siguiente, la mayor brecha entre el número de contratos de mujeres y hombres está entre los 30 y 34 años, seguida del número de contratos firmados con personas de 20 a 24 años.

Hay que señalar que el tramo de edad entre 30 y 34 años coincide con la edad de la primera maternidad en Castilla – La Mancha. La primera maternidad es a los 30,63 años y la segunda a los 33,06 años entre las españolas. Entre las extranjeras la edad es menor: la primera maternidad es a los 26,51 años y la segunda a los 29,42 años.⁵

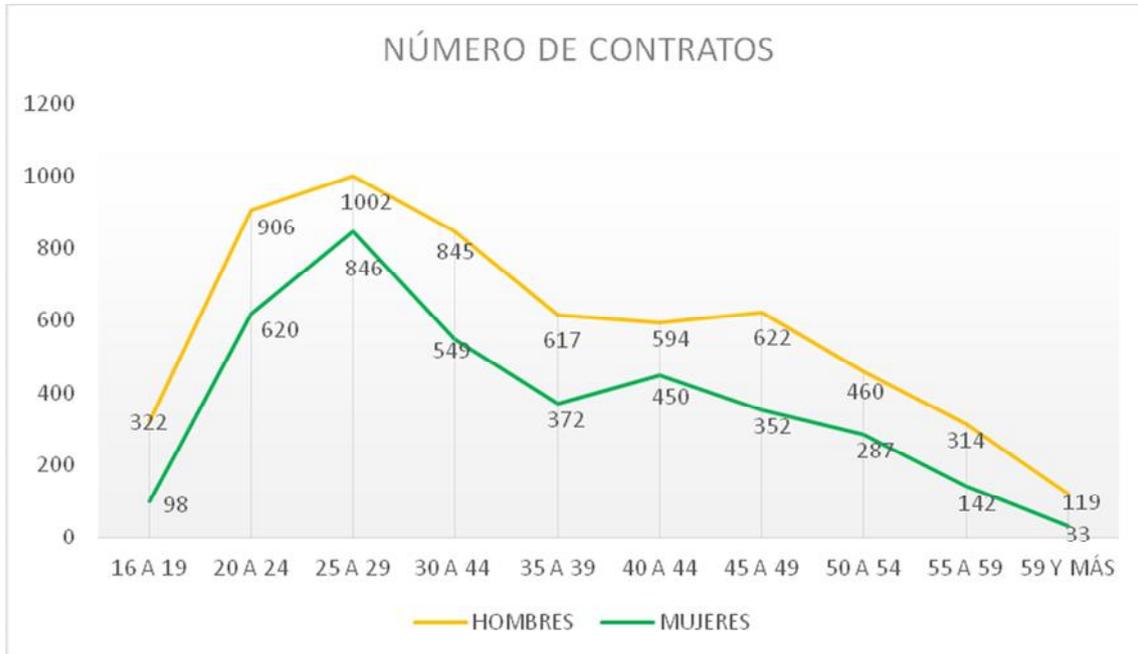
Esta circunstancia, junto con la falta de recursos de conciliación que se señaló en el grupo de trabajo realizado, sugieren una incidencia negativa de la maternidad en la contratación de las mujeres, que no sucede en el caso de los hombres.

De 40 a 44 años, el número de contratos en mujeres sube respecto al tramo de edad anterior, mientras que desciende entre los hombres. Lo contrario ocurre en el siguiente tramo de edad, en el que el número de

⁴ Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Movimiento laboral registrado enero a octubre de 2019.

⁵ Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

contratos de mayores de 45 sube en los hombres respecto a los firmados con el anterior tramo de edad, y en las mujeres desciende.



TEJIDO EMPRESARIAL

NÚMERO DE EMPRESAS POR SECTOR. DAIMIEL 2018 DIRECTORIO CENTRAL EMPRESAS (INE)	Nº DE EMPRESAS
Número total de empresas	990
Industria	62
Construcción	180
Comercio, transporte y hostelería	460
Servicios (total)	288
- Información y comunicaciones	9
- Actividades financieras y de seguros	20
- Actividades inmobiliarias	16
- Actividades profesionales y técnicas	105
- Educación, sanidad y servicios sociales	40
- Otros servicios personales	98

En Daimiel, existe una asociación en el ámbito empresarial: Asociación de empresarios de Daimiel (AEDA), recientemente integrada en la Federación Empresarial de Ciudad Real.

Según la opinión expresada en el grupo de trabajo de empleo y empresas, se sugiere que esta asociación no aglutina todos los intereses del sector.

Respecto al tejido empresarial, se ha solicitado la colaboración de las empresas en aspectos como las campañas de sensibilización contra la violencia de género, obteniendo una respuesta positiva. Esto sugiere una actitud favorable por parte de las empresas, que podría ser empleada para mejorar las oportunidades de empleo, siempre que se cree un espacio de diálogo en el que las empresas expresen sus necesidades, y sea posible una mejor adecuación a los perfiles demandados por las empresas. La coordinación de los diferentes recursos de orientación laboral, obraría en el mismo sentido.

Según los datos aportados por el área de Promoción Económica del Ayuntamiento, la mayoría de las personas que requieren sus servicios son hombres, y esta tendencia se viene repitiendo en los últimos años. En el siguiente cuadro se refleja la presencia de mujeres y hombres en los diferentes servicios del área:

SERVICIOS DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL	HOMBRES	MUJERES
Nº de personas atendidas en el servicio de INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO	54	39
Solicitudes de ayuda municipal al autoempleo	21	14
Solicitudes de espacios empresariales (OFICINAS)	2	2
Solicitudes de espacios empresariales (NAVES)	6	0
Solicitudes de aparcamiento municipal de camiones	5	0
Participación en acciones formativas específicas	14	32

Otro indicador de la actividad empresarial de la localidad es el número de licencias de aperturas solicitadas. En 2018 de las 56 licencias solicitadas, el 35,7% las solicitaron hombres, el 26,7% las solicitaron mujeres, el 37,6% fueron solicitadas por empresas, en su mayoría representadas por hombres⁶.

⁶ Datos facilitados por el área de Urbanismo del Ayuntamiento de Daimiel.

Sin embargo, las mujeres empresarias se muestran dinámicas: desde el Centro de la Mujer, se realiza habitualmente encuentros de mujeres empresarias con el objetivo de crear red. Habitualmente participan 35 empresarias de la localidad.

Desde el centro de la mujer, también se ha potenciado la formación de las emprendedoras y empresarias a través del proyecto 'Gira Mujeres'.

El centro de la mujer cuenta entre sus servicios con orientación para el autoempleo. Desde este servicio se ha realizado un proyecto para la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo en las mujeres, reforzando la orientación profesional y combinándola con las tecnologías de la información y comunicación.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LA POBLACIÓN Y GRUPO DE TRABAJO

En la encuesta realizada a la población, el ámbito de decisión empresarial ha sido seleccionado en el 51,84% de los casos, como ámbito en el que más discriminaciones se da, por detrás solo del reparto de tareas domésticas y de cuidado (79,47%) y del ámbito laboral (56,32%).

Por lo tanto, y según la opinión de la población de Daimiel, los ámbitos en los que más discriminaciones se dan están relacionados con el empleo y el autoempleo, bien directamente (ámbito laboral y de decisión empresarial), bien indirectamente (reparto de tareas domésticas y de cuidado, que limitan la disponibilidad de la mujer para el empleo). En el grupo de trabajo también se indicó la falta de recursos de conciliación (se puso como ejemplo, la falta de aulas matinales), como una de las barreras que dificulta la búsqueda y el mantenimiento del empleo por parte de las mujeres. La estrategia empleada ante este problema es el recurso a la ayuda familiar, persistiendo así las costumbres tradicionales.

Estas circunstancias hacen recaer la responsabilidad del cuidado en las mujeres de varias generaciones. Sin restar importancia a la necesidad de recursos, es necesario incidir en la corresponsabilidad como medio para la consecución de la igualdad real.

Todo ello deriva en la fuga del talento femenino, aspecto éste que también se indica en el diagnóstico del Plan Estratégico de la Asociación Alto Guadiana Mancha.

Se señala una excesiva dependencia de las acciones municipales para conseguir empleo, lo que sugiere conformismo de parte de la población, así como una escasa cultura del esfuerzo.

Según todos los datos consultados y las opiniones de la población, existe discriminación en el ámbito del empleo y de la decisión empresarial. En relación directa, encontramos carencias en los recursos de conciliación, así como en el reparto de tareas domésticas.

Todo ello apunta a la necesidad de tomar medidas específicas de fomento del empleo femenino, que se aborden desde diferentes ámbitos: mejora de la formación y la cualificación, incremento de recursos de conciliación, promover la corresponsabilidad, actuación conjuntamente con el tejido empresarial para detectar necesidades específicas, coordinación de los recursos de orientación, fortalecimiento del autoempleo femenino...

4. PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL

PARTICIPACIÓN

La importancia de la participación radica en la posibilidad de que todas las personas integrantes de una sociedad puedan actuar e incidir en las decisiones que afectan a cuestiones públicas. Garantizar la participación y la presencia de hombres y mujeres, removiendo los obstáculos que la dificultan, así como tomar en consideración las diferentes posiciones, situaciones e intereses de unos y otras, es clave para avanzar en la igualdad.

En Daimiel, se considera que la ciudadanía no participa en temas de igualdad en la misma manera que en otros aspectos.

En este apartado analizaremos el tejido asociativo de la localidad, la presencia de mujeres y hombres en él, así como la opinión de la población y de los grupos de trabajo realizados, para aportar propuestas de actuación.⁷

Según los datos aportados por el Ayuntamiento de Daimiel, de las 95 asociaciones registradas, tan solo una aparece en la categoría “mujeres”⁸. Es preciso puntualizar que la categoría es seleccionada por las propias asociaciones, de manera que existen asociaciones de mujeres incluidas dentro de asociaciones culturales.

Por otra parte, también existen asociaciones de mujeres no inscritas en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento, que sí figuran en el Registro de Asociaciones de Castilla – La Mancha.

Lo mismo sucede con asociaciones sociosanitarias.

Estas peculiaridades denotan la necesidad de concienciar a las propias asociaciones en general y de mujeres en particular, de la importancia de inscribirse correctamente en los registros para que el movimiento asociativo femenino tenga una visibilidad más acorde con la realidad.

⁷ En el registro de asociaciones de Castilla – La Mancha, constan datos diferentes con respecto a las asociaciones domiciliadas en Daimiel, sin embargo, dado que el Ayuntamiento de Daimiel ha aportado datos más actualizados, pormenorizados y específicos de las asociaciones, las conclusiones se realizan en base a los datos aportados por el Ayuntamiento de Daimiel.

⁸ Las categorías de las asociaciones se han denominado según los datos aportados por el Ayuntamiento.

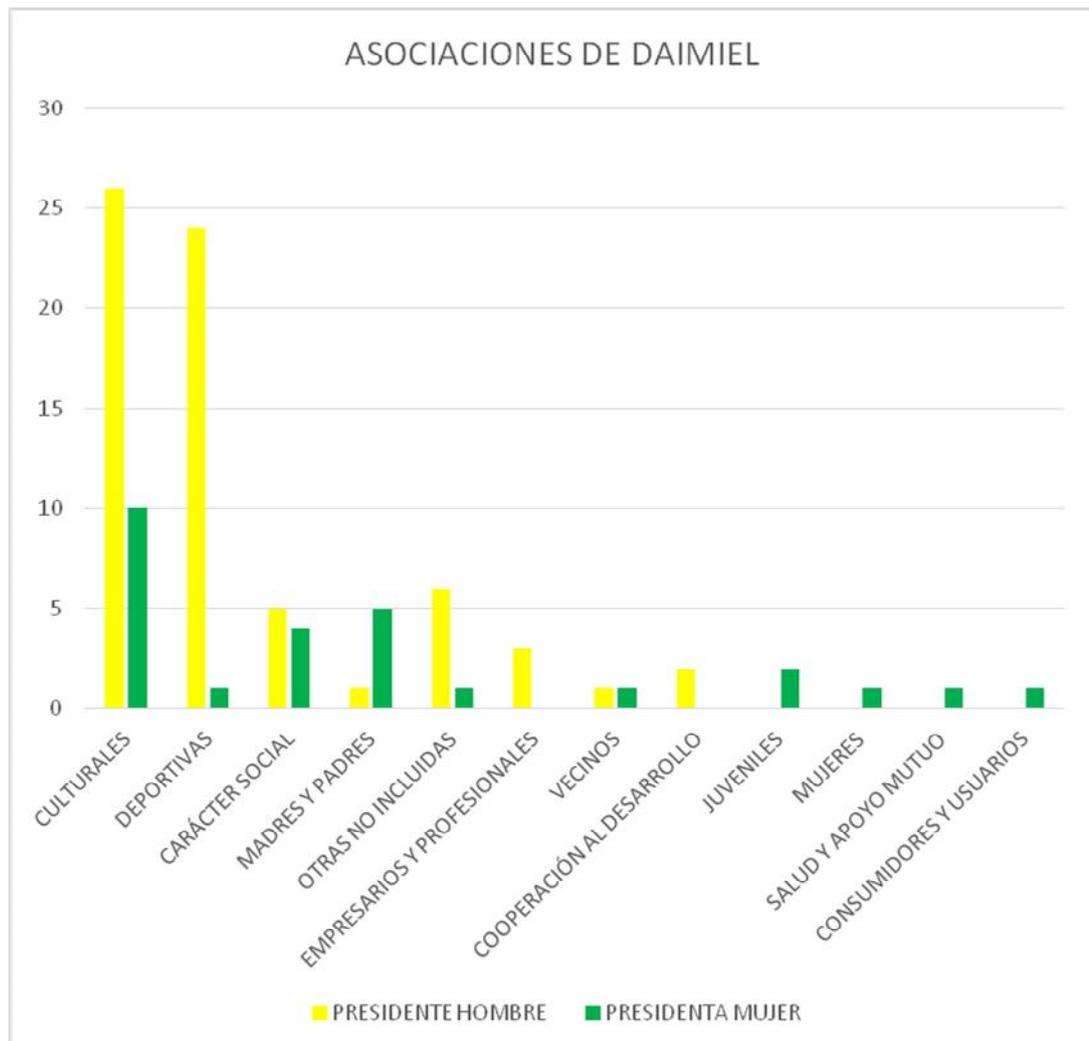
Respecto a la presencia de hombres y mujeres en juntas directivas, la presidencia es ostentada por una mujer en el 29% de los casos, y por un hombre en el 71% de los casos.

En el resto de cargos de las juntas directivas las mujeres representan el 37% mientras que los hombres representan el 63%.

El 61% de las asociaciones tienen juntas directivas mixtas, el 29% tienen juntas directivas íntegramente masculinas y el 9% tienen juntas directivas íntegramente femeninas, que están en las siguientes categorías: 3 son culturales, 2 son AMPAS 1 es asociación de vecinos, 1 es asociación de consumidores, 1 de ámbito social y 1 de mujeres.

Entre las asociaciones con juntas directivas íntegramente masculinas, destacan las deportivas y las culturales, además de la de empresas y profesionales.

En el siguiente gráfico, se refleja, del número total de asociaciones, cuántas están presididas por hombres, cuántas por mujeres, y a qué categoría pertenecen.



Destaca la nula presencia de mujeres en las asociaciones profesionales, no solo en la presidencia sino en toda la junta directiva, y la escasa presencia en las deportivas, en las que hay un 60% con juntas directivas íntegramente masculinas. En las culturales, este porcentaje es de 30%.

Los datos cuantitativos nos ofrecen un panorama en el que mujeres y hombres no están presentes en el asociacionismo de forma equilibrada, y cualitativamente, existen sesgos de género en la participación: las mujeres están más presentes en sectores de cuidado y educación, y los hombres están más presentes en sector empresarial y deportivo.

Este sesgo también se apreciaba en el grupo de trabajo realizado, en el que se puso de manifiesto la escasa presencia de hombres en asociaciones relacionadas con la salud, la discapacidad o la participación social en general.

En el grupo de trabajo también se indicó que sería necesaria la existencia de alguna asociación dedicada en concreto a la igualdad, al margen de la existencia de un buen número de asociaciones que están integradas en el Consejo Local de las Mujeres.

En otros aspectos, como el deporte, que veremos más adelante, la mujer, la mujer participa activamente. Respecto a consumo, existe una asociación presidida por una mujer. En los datos de la OMIC facilitados por el Ayuntamiento, el número de mujeres y hombres está equilibrado en las demandas realizadas, no tanto en las consultas, con un 35% realizadas por mujeres.

Según los datos aportados por el Centro de la Mujer, el Consejo Local de las Mujeres está integrado por 15 entidades.

Podrán participar en el Consejo Local de las Mujeres, según la última renovación de sus estatutos, *asociaciones y entidades que incorporen en sus objetivos temas referidos a igualdad entre hombres y mujeres, y que estén inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones.*

Según indican sus propios estatutos, el Consejo Local de las Mujeres, es *un órgano de participación, asesor, consultivo y de propuesta en la gestión municipal de los temas referidos a igualdad entre mujeres y hombres.*

Las entidades que integran el Consejo Local de las Mujeres son:

1. Asociación de personas discapacitadas físicas, psíquicas y sensoriales "ADIFISS"
2. Asociación de personas afectadas de fibromialgia "AFIBROC"
3. Asociación de mujeres del ámbito rural "AMFAR"
4. Asociación de mujeres de San Roque "AMUSAR"
5. Asociación para la promoción de la mujer "el Alto"
6. Asociación de vecinos "San Roque" (vocalía de mujer)
7. Asociación de familiares de enfermos de alzhéimer "AFADAL"
8. Asociación de familias numerosas de Daimiel "AFANDAI"
9. Asociación de amas de casa, consumidores y usuarios "Calatrava"
10. Asociación cultural de ocio para niños "ACON"
11. Cruz Roja de Daimiel
12. Representantes de organización sindical
13. Representantes políticos de I.U.
14. Representantes políticos del P.S.O.E.
15. Representantes políticos del P.P.

Respecto a la participación, en el grupo de trabajo se indicó que existen dificultades en el relevo generacional de las asociaciones, y se observan problemas de participación, especialmente en las franjas de edad más jóvenes, sugiriendo que una de las causas puede ser los problemas relacionados con la conciliación y corresponsabilidad. Se propuso la realización de actividades en las que pudieran participar familias. También se observa que siempre participan las mismas mujeres en las actividades.

Respecto a las mujeres más jóvenes, se expresa la necesidad de conseguir que las y los jóvenes sean agentes de cambio en relación a la igualdad.

En datos facilitados por el área de **juventud** del Ayuntamiento de Daimiel, se aprecia que el Centro de Información juvenil es un recurso muy activo, está consolidado en el municipio, y atiende a un gran número de personas, tanto en consultas realizadas, como en actividades, y se atienden consultas muy variadas tanto de personas individuales como de asociaciones.

En el siguiente gráfico se refleja el número de personas atendidas en Centro de Información Juvenil durante 2018. El número de consultas atendidas ascendió a 23.786.



El centro de información juvenil atiende demandas diversas: relativas a infancia, cultura, turismo, piscina municipal, aula de internet, viajes, cesión de diferentes aulas en el Centro de Motilla, venta de entradas de conciertos organizados por Festejos e incluso de actividades relacionadas con asociaciones, tanto juveniles como de otro tipo.

El número de personas participantes en actividades en 2018 asciende a 6602. Este número refleja las personas asistentes a diferentes actividades, como viajes juveniles, viajes al cine, campamento juvenil y una estimación de la participación en eventos, como la proyección de películas en el cine de verano.



Todos estos datos indican que el área de Juventud del Ayuntamiento ha de servir como catalizador de las políticas de igualdad, dirigidas especialmente a la población joven.

Por otra parte, se considera necesario revisar la implicación de los hombres en actividades o acciones relacionadas con la igualdad, e intentar fomentar su participación para facilitar un cambio de actitudes.

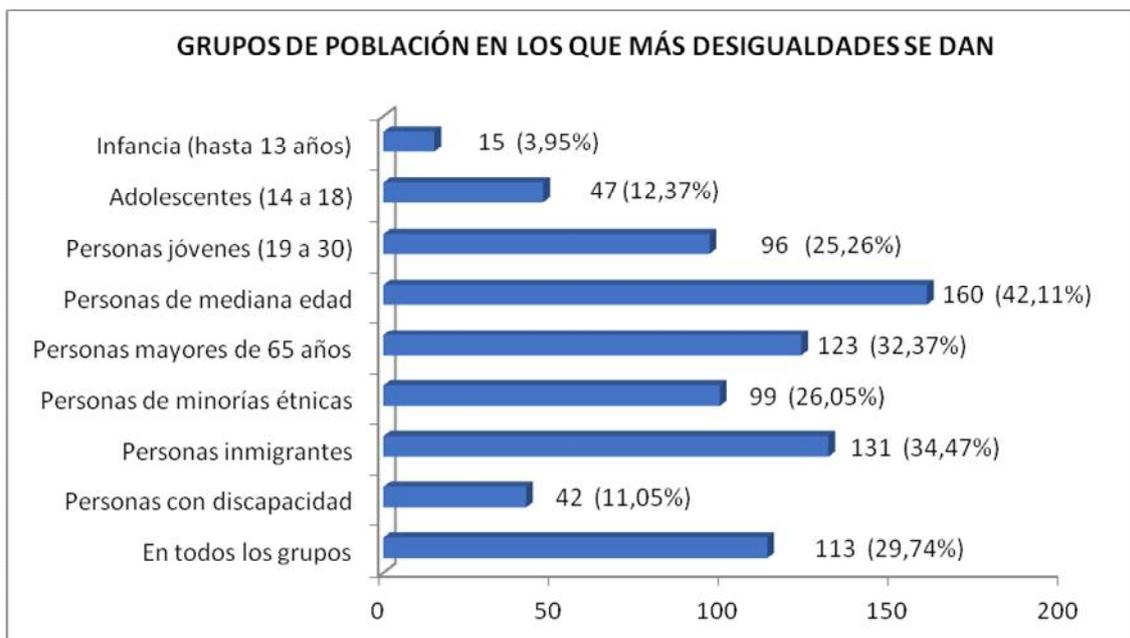
Y, por último, en el grupo de trabajo se propuso el desarrollo de actividades cuyos contenidos podrían versar sobre crecimiento personal o inteligencia emocional, como algo positivo para el empoderamiento femenino.

ENCUESTA A LA POBLACIÓN

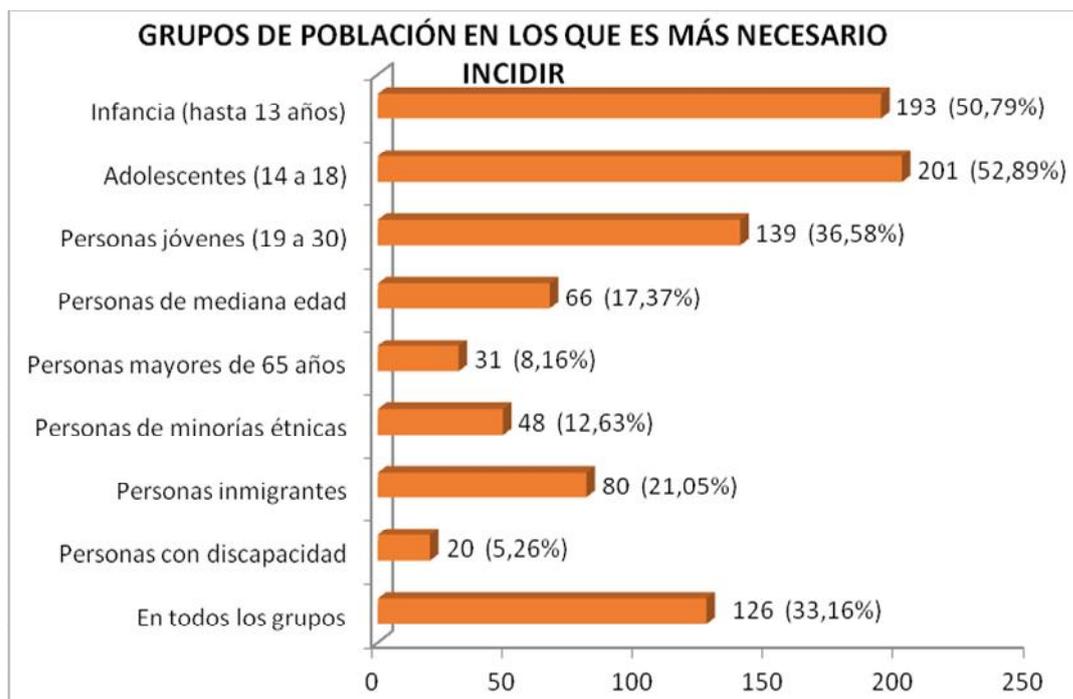
Entre los ámbitos en los que se considera que existe discriminación, el de participación social no es uno de los más relevantes. El 17,89% de la población encuestada opina que existe discriminación en este ámbito. Este porcentaje es bajo en comparación con otros ámbitos como el de reparto de tareas domésticas y de cuidado, con un 79,47%.

En un punto intermedio se encuentra el ámbito del acceso y práctica deportiva, con un 27,89%.

Ante la pregunta *¿cuál cree que es el grupo de población en el que más situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres se dan?*, el grupo de población con mayor porcentaje es el de personas de mediana edad seguido de las personas inmigrantes y personas mayores de 65 años.



Respecto a qué grupos se considera que **es necesario incidir para conseguir la igualdad real**, los resultados son los siguientes:



Este desajuste entre quien se considera que sufre mayor discriminación y en quienes es más necesario incidir, ya ha sido comentado en apartados anteriores.

El ámbito de la participación no es uno de los ámbitos en que más discriminaciones se dan, según la encuesta a la población. Sin embargo, analizando diferentes datos, si se encuentran dificultades de participación y escasez de liderazgo femenino en el movimiento asociativo, especialmente en los sectores masculinizados.

Se siguen observando sesgos de género en el movimiento asociativo, dificultades en el relevo generacional y escasa participación de las mujeres más jóvenes.

El Centro de Información Juvenil es un recurso arraigado y ampliamente utilizado, por lo que podrá ser un elemento catalizador de las iniciativas de igualdad entre la población joven.

A pesar de la existencia y actividad del Consejo Local de las mujeres, se echa en falta la existencia de una asociación dedicada a la promoción de la igualdad. Es necesario seguir profundizando en su actividad como agente clave para el desarrollo de las políticas de igualdad en el municipio.

Sería necesario clarificar y potenciar el papel del centro de la mujer, como catalizador del asociacionismo femenino, pues se considera

INCLUSIÓN SOCIAL

Según el Informe de situación de la infancia y adolescencia en Daimiel, las mujeres, en general, presentan una serie de condicionantes que las hacen más vulnerables ante los principales factores de exclusión, aumentando los riesgos asociados a los mismos.

Las principales causas detrás de las situaciones de exclusión social de las mujeres, son:

(1) desigualdad en el ámbito familiar; que viene dada por el desequilibrado reparto de las tareas domésticas y el cuidado de personas, la escasa participación a la hora de tomar decisiones que afectan a la unidad convivencial; un hecho que a su vez deriva en dependencia económica de las mujeres, baja actividad laboral, precaria autoestima y escasa capacidad de negociación.

(2) desigualdad en el ámbito socio-cultural, aunque el Sistema Educativo actual refleja tasas de escolarización superior en la población femenina y una incidencia menor del fracaso escolar, el nivel educativo de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres, en el caso de las mujeres con edades a partir de 45 años. Esto unido al desigual reparto de tareas y a la maternidad como responsabilidad exclusiva, son factores que limitan la participación social y la formación y cualificación de las mujeres.

(3) desigualdad en el ámbito laboral. Los factores anteriores inciden en un mayor desempleo femenino, más dificultades para acceder al empleo y empleos más precarios. Esto puede llevar a una situación de dependencia/precariedad económica, que pone en riesgo de exclusión a muchas mujeres con cargas familiares no compartidas, como consecuencia de situaciones de desestructuración familiar: por violencia de género o por otras causas de ruptura de pareja.

Todos estos datos concuerdan con los resultados de la encuesta a la población, en concreto:

- El ámbito de tareas domésticas y de cuidado es aquel en el que se considera que más discriminaciones se dan (79,47%), seguido del ámbito laboral (56,32%).
- Entre las principales amenazas en el proceso de consecución de la igualdad, se nombra la falta de recursos de conciliación en el 37,63% de los casos.

En el grupo de trabajo realizado, se indica que existen especiales dificultades para captar o alcanzar a determinados grupos de mujeres, en concreto:

- Las mujeres en riesgo de exclusión social.
- Las mujeres pertenecientes a diferentes culturas o razas.

Igualmente, se apunta la necesidad de tener recursos como la figura de terapeuta familiar o recursos que faciliten la realización de terapias familiares, dados los problemas detectados y los servicios que se prestan desde el Centro de la Mujer.

Igualmente, en el cuestionario a la población, se señala en segundo lugar a las personas inmigrantes como uno de los grupos en los que más discriminaciones se dan, seguido de las personas mayores de 65 años y las pertenecientes a minorías étnicas.

Sin embargo, ninguno de estos grupos se encuentra en los primeros lugares de aquellos en los que se considera más necesario incidir para conseguir la igualdad real.

En los **Servicios Sociales del Ayuntamiento de Daimiel**, no existe ningún programa o proyecto específico dirigido sólo a mujeres en exclusión social. Sin embargo, y según los datos facilitados por el Ayuntamiento, en el proyecto de inclusión social el número de mujeres es ligeramente superior al de hombres. En el resto de programas y proyectos, el porcentaje de mujeres atendidas es de 57%, frente al 43% de hombres.

En las actividades organizadas para personas mayores desde los servicios sociales, la participación de mujeres es muy superior a la de los hombres, 63% de mujeres, frente a 37% de hombres. Hay determinadas actividades, como manualidades y corte y confección en las que solo hay mujeres, respondiendo totalmente a los roles de género.

Existe un desajuste entre los grupos en los que se considera que existe mayor discriminación (personas de mediana edad, personas inmigrantes y mayores de 65) y en los que se considera más necesario incidir para conseguir la igualdad real (infancia, adolescencia y población joven).

Se encuentran especiales dificultades para alcanzar a mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión social, por lo que sería necesario ajustar acciones o desarrollar acciones específicas para llegar a estos grupos.

Existen desajustes entre el registro de asociaciones del Ayuntamiento y el de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha, que disminuyen la visibilidad del movimiento asociativo de mujeres en la localidad.

Algunos de los problemas citados para la falta de participación son los relacionados con la conciliación, sin embargo, la falta de participación sugiere más una situación de escasa corresponsabilidad, y esto afecta también a la disponibilidad para la formación o el empleo.

Por todo ello, parece necesario articular actuaciones que se aborden desde diferentes ámbitos: empleo, formación, fomento de la participación... para evitar la exclusión social.

5. EDUCACIÓN EN IGUALDAD

La mayoría de las personas encuestadas consideran que el origen de las desigualdades es un problema cultural derivado de la costumbre, la tradición, la educación y roles y estereotipos arraigados en la sociedad.

Y entre las principales amenazas en el proceso de consecución de igualdad real, la población señala en primer lugar (con más del 70%) la existencia de estereotipos y roles de género extendidos y arraigados.

En consecuencia, cuando hablamos de educación nos referimos a educación en sentido amplio, tanto la que se recibe en las escuelas como la que se recibe de otros agentes socializadores como la familia, el entorno social, los medios de comunicación... esto sugiere la necesidad de una intervención integral desde diferentes ámbitos: la formación reglada y también las actividades extraescolares, las actividades de ocio, las actividades programadas junto con las familias... con el objeto de incidir en todos aquellos ámbitos en los que se desarrolla la infancia y la adolescencia. No en vano, la mitad de la población encuestada considera que aquellos grupos en los que es más necesario incidir para conseguir la igualdad real son la infancia (50%) y la adolescencia (52%).

Por ello, se analizarán los datos de la formación reglada y de otro tipo de educación, por ejemplo, las actividades extraescolares.

En el curso 2017 – 2018, el alumnado de Daimiel se distribuía de la siguiente manera⁹:

INFANTIL	477
PRIMARIA	1104
ESO	707
BACHILLERATO	205
Ciclo Formativo Grado Medio	46
Ciclo Formativo Grado Superior	35
Formación Profesional BASICA	43
CENTRO DE EDUCACIÓN PERSONAS ADULTAS	921
TOTAL	3538

⁹ Datos facilitados por el Ayuntamiento de Daimiel

El ciclo formativo de Instalaciones Eléctricas y Automáticas, así como la Formación Profesional Básica de Electricidad y Electrónica, están masculinizadas, sin presencia femenina. Otras ramas de formación profesional como Gestión Administrativa y Administración y finanzas, la presencia de alumnas y alumnos está equilibrada. Lo mismo sucede con la Formación Profesional Básica de Informática y Comunicaciones, con un porcentaje equilibrado en el segundo curso, aunque no tanto en el primero (32% chicas y 68% chicos).

Respecto al ámbito universitario, en la Universidad de Castilla – La Mancha, del total de personas matriculadas, el 54,8% son mujeres.¹⁰ Su presencia es mayor en todos los estudios excepto en los de Ingeniería y Arquitectura.

		Nº PERSONAS MATRICULADAS		
		2018-19		Total 2018-19
TIPO DE ESTUDIO	RAMA	HOMBRES	MUJERES	
GRADO Y PRIMER Y SEGUNDO CICLO	ARTES Y HUMANIDADES	574	904	1.478
	CIENCIAS	369	612	981
	CIENCIAS DE LA SALUD	1.115	3.251	4.366
	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	4.301	6.517	10.818
	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	3.294	939	4.233
Total GRADO Y PRIMER Y SEGUNDO CICLO		9.653	12.223	21.876
MÁSTER	ARTES Y HUMANIDADES	76	93	169
	CIENCIAS	34	58	92
	CIENCIAS DE LA SALUD	25	55	80
	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	576	636	1.212
	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	235	63	298
Total MÁSTER		946	905	1.851
DOCTORADO	ARTES Y HUMANIDADES	197	195	392
	CIENCIAS	57	47	104
	CIENCIAS DE LA SALUD	148	210	358
	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	188	130	318
	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	227	139	366
Total DOCTORADO		817	721	1.538
Suma Total		11.416	13.849	25.265

¹⁰ Fuente: Universidad de Castilla – La Mancha. Estadística Institucional. Curso 2017 - 2018

En la Escuela Municipal de Música, los datos son los siguientes:

Matriculas en el curso 2018 -2019 en música

EDAD	HOMBRES	MUJERES
Hasta 12 años	96	134
De 13 a 18 años	66	74
Más de 18 años	35	29
TOTAL	197	237
	45%	55%

Matrículas en el curso 2018 -2019 en danza

EDAD	HOMBRES	MUJERES
Hasta 12 años	2	50
De 13 a 18 años	0	24
Más de 18 años	0	10
TOTAL	2	84
	2%	98%

Mientras que las enseñanzas de música están equilibradas, con un porcentaje ligeramente superior en las mujeres, en las enseñanzas de danza el porcentaje de mujeres es abrumador, respondiendo a un claro sesgo de género.

Respecto a las actividades extraescolares, el Ayuntamiento oferta dos, en concreto, Una Tarde de Fábula, dirigida a edades comprendidas entre 3 y 5 años" y Multideporte, dirigido a edades comprendidas entre 6 y 12 años.

El Campamento Infantil Municipal, se oferta a niños y niñas con edades entre 8 y 12 años. La participación está equilibrada con 30 niños y 39 niñas. En este campamento la demanda supera a la oferta.

Recursos educativos:

Daimiel cuenta con:

2 centros públicos de educación infantil, con un total de 188 plazas.

5 Colegios Públicos de Educación infantil y primaria
2 Institutos de Educación Secundaria
1 Centro Concertado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria
Centro de Educación de personas adultas
Escuela municipal de música y danza
Espacio de Ocio infantil (municipal)

Daimiel está incluido en la Red Infancia y Adolescencia (RIA). En 2018 se conmemoró el día mundial de los derechos de la infancia con actividades lúdicas, informativas y cine.

El Ayuntamiento ofrece un servicio de apoyo escolar para alumnado de primaria y secundaria (de 7 a 13 años). Este servicio atendió a 83 menores, de los cuales el 70% son chicas y el 30% chicos.

Desde el Ayuntamiento, se articulan los siguientes órganos de participación:

- **Consejo Escolar Municipal:** Es el órgano para la participación del sector educativo, afectado en la programación de la enseñanza en el ámbito de competencias educativas que corresponde a nuestro municipio. En el Consejo hay dos personas designadas para impulsar y fomentar medidas educativas que fomenten la igualdad real, una de ellas de los Servicios Sociales del Ayuntamiento y otra del departamento de Orientación de un centro educativo

- **Comisión de Absentismo Escolar:** Consiste en la reunión de diferentes entidades, así como Colegios, Profesores/as, Policía, Servicios Sociales, etc, para hablar sobre el absentismo escolar, destacando los planes y programas que se realizarán para cubrir o disminuir las necesidades de los usuarios/as.

- **Consejo Municipal de Participación Infanto-Juvenil:** es un órgano consultivo que se reúne de manera periódica, tiene como fin articular la participación de los niños, niñas y adolescentes, facilitándoles un espacio para que se expresen, propongan ideas, y participen en la toma de decisiones en el ámbito local, regional e incluso internacional.

Daimiel cuenta un Plan Integral de Infancia y Adolescencia. 2018 – 2022. Entre sus líneas estratégicas se cuenta con una específica de igualdad en la que se trabajan aspectos de coeducación, corresponsabilidad, sensibilización en materia de violencia de género a padres y madres... (Línea estratégica 14).

La colaboración en la ejecución de acciones de igualdad entre el Ayuntamiento, a través del Centro de la Mujer, y los centros educativos, es una línea consolidada que viene desarrollándose desde hace años. Las acciones a desarrollar se van adaptando a las diferentes situaciones y necesidades, trabajando aspectos como la diversificación profesional, educación en igualdad, corresponsabilidad, coeducación...

Por su parte, los centros educativos también realizan acciones por iniciativa propia o en colaboración con otras entidades.

El trabajo en red y las colaboraciones establecidas son consideradas una fortaleza por el grupo de trabajo, que también indicó determinados aspectos a mejorar:

- ✓ Necesidad de intensificar el funcionamiento del Consejo Escolar Municipal.
- ✓ Implicación de las familias y necesidad de mayor participación en las actividades propuestas por los centros.
- ✓ Existencia de referentes externos que transmiten valores contrarios a la igualdad. En este aspecto se citaron las redes sociales y su influencia, en algunos casos negativa, la transmitir valores contrarios a la igualdad. A la vez, se indicó que las redes, al tener tanta influencia en la población joven, podrían ser utilizadas para transmitir mensajes positivos en concordancia con el objetivo de consecución de la igualdad.
- ✓ Las administraciones, y en este caso, el Ayuntamiento, ha de prestar especial atención a todos los aspectos de las actuaciones que puedan ser contrarios a la igualdad: por ejemplo, detalles como las canciones usadas en las actividades deportivas, o las actuaciones musicales en las fiestas o las alternativas de ocio que se ofrecen a la juventud.

Todos los aspectos comentados, justifican el trabajo en igualdad en el ámbito educativo. Esta estrategia de intervención está avalada también por la encuesta de 2018 sobre Percepción Social de la Violencia Sexual, de la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género. En ella, el 75,1% de las personas encuestadas cita los centros educativos como una de las instituciones y organismos que deberían informar sobre la violencia sexual y su prevención. Si bien esta encuesta es específica en materia de violencia sexual, la importancia de los centros educativos es extrapolable a otros temas en materia de igualdad.

Por otra parte, las instituciones y la legislación apoyan el trabajo en igualdad en los centros educativos. Así, la Ley 12/2010, de 18 de

noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, establece que:

“En cada centro educativo existirá una persona responsable de coeducación, con formación específica en la materia y cuya función primordial será impulsar la igualdad de género y prevenir la violencia de género mediante la enseñanza de métodos no violentos para la resolución de conflictos”

Actualmente se está impulsando en los centros educativos de titularidad pública de Castilla – La Mancha, la elaboración de Planes de Igualdad y prevención de la violencia de género, a través de la Consejería de Educación Cultura y Deportes.

Por último, el Plan Estratégico de Igualdad de Castilla – La Mancha 2019-2024, en su eje 5 educación para la convivencia en igualdad, establece una serie de medidas relativas a las actuaciones en Centros Educativos:

Algunas de las medidas son:

E5A4M1. Actuaciones dirigidas al profesorado, equipos directivos, equipos de orientación pedagógica y personal de inspección educativa para dotarles de herramientas y formación relativa al sistema sexo/género, la construcción cultural de la desigualdad, incluida la violencia de género, y a la aplicación de la perspectiva de género en el currículo explícito y oculto.

E5A4M2. Actividades dirigidas al alumnado para sensibilizar en igualdad, corresponsabilidad, materia afectivo-sexual, violencia de género y en una elección académico-profesional al margen de estereotipos sexistas, incluyendo el estímulo de las vocaciones científico-tecnológicas entre el alumnado femenino.

E5A4M3. Iniciativas para formar y sensibilizar a las AMPAS en igualdad (socialización diferencial de género, corresponsabilidad, orientaciones profesionales y vitales no sexistas) y prevención de la violencia.

La educación, en sentido amplio, se considera un aspecto fundamental en el que incidir para conseguir la igualdad real. Al igual que el desarrollo de acciones con infancia y juventud.

Desde hace años el Centro de la Mujer tiene una línea de trabajo en el ámbito educativo muy consolidada.

Los recursos existentes en el municipio, así como las oportunidades que supone la existencia de legislación y planes estratégicos en materia de igualdad en diferentes instancias de la administración, hacen que se vea la conveniencia de reforzar la coordinación e implementar una actuación integral.

6. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

En el grupo de trabajo se indicó una gran falta de recursos en la localidad, por ejemplo, la asistencia psicológica en servicios sociales y como tratar casos en los que confluyen múltiples problemas.

En Daimiel hay un elevado número de asociaciones deportivas, en concreto 25 (representan el 26,3% del total) y solo una de ellas está presidida por una mujer.

Respecto a las asociaciones clasificadas como de salud y apoyo mutuo, solo figura 1 inscrita. En el grupo de trabajo se demandaron recursos para las asociaciones sociosanitarias, en especial recibir una terapia multidisciplinar.

A las barreras generales que encuentran las mujeres para liderar las asociaciones, se suman otras barreras específicas: en el caso de las asociaciones sociosanitarias, la propia condición de las personas que la integran, puede suponer una barrera si la enfermedad que padecen es limitante.

La edad también supone a veces una barrera, para las personas más jóvenes porque tienen responsabilidades familiares (y si padecen una enfermedad, se encuentra en la fase de “no aceptación”) y para las personas de más edad, el desarrollo de la propia enfermedad que les puede dificultar la participación.

ESTILO DE VIDA

El Sistema Nacional de Salud (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social) publica una serie de indicadores clave de salud por comunidad autónoma. Los últimos datos publicados son de 2017. Los datos más relevantes son:

Existen diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la valoración de su estado de salud: el 72,39% de las mujeres valoran positivamente su estado de salud, los hombres lo hacen en el 78,76% de los casos.

La prevalencia del consumo de tabaco es mayor entre hombres que entre mujeres, sin embargo; se ha incrementado entre las mujeres pasando de 18,19 en 2014 a 21,62 en 2017, mientras que en el caso de los hombres la prevalencia ha descendido de 28,18 a 27,47 en el mismo período.

Ha subido el porcentaje de personas consideradas bebedoras de riesgo de alcohol, pero el ascenso ha sido mucho mayor entre mujeres que entre hombres: de 2014 a 2017 el porcentaje de mujeres casi se ha duplicado (de un 0,43 a un 0,80), en el caso de los hombres ha ascendido de un 0,49 a un 0,57.

Hay un mayor sedentarismo entre mujeres (48,5%) que entre los hombres (39,54%). La prevalencia del sedentarismo apenas varía entre las mujeres y es mayor que entre los hombres, entre los que ha disminuido en los últimos años.

Como medio para evitar el sedentarismo, se exponen a continuación una serie de datos sobre **participación deportiva en Daimiel**.

La Carta Europea del deporte lo define como *todas las formas de actividades físicas que mediante una participación organizada o no, tienen como objetivo la expresión o la mejora de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o la obtención de resultados en competición de todos los niveles*.

Nos centraremos aquí en el deporte como forma de mejorar la salud de las personas que lo practican, y también una forma de participación y socialización dentro de un estilo de vida saludable.

En referencia a la participación deportiva, según los datos aportados por el Ayuntamiento de Daimiel, encontramos diferencias de participación entre niños, niñas, mujeres y hombres.

A continuación, se exponen los datos de participación en las actividades deportivas del Ayuntamiento:

Infancia y juventud

ACTIVIDAD	CHICOS	CHICAS
Escuelas deportivas (4 a 15 años)	450	111
Actividades deportivas de verano (4 a 13 años)	464	281
Cursos de natación	444	568
TOTAL	1358	960
	59%	41%

Tal y como se refleja en la tabla, la participación en el deporte en edades más tempranas, es superior en chicos que en chicas, tan solo en natación hay más chicas que chicos.

En las actividades deportivas programadas para personas adultas, incluidas en el programa deporte salud, se invierte este resultado ya que la presencia de mujeres es muy superior. En el siguiente cuadro se refleja el número de participantes en actividades deportivas programadas por

ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES
Programa deporte salud*	109	798
Programa deporte salud verano	8	176
Programa deporte + 60 años	20	100
Abonos al complejo piscina climatizada	492	245
TOTAL	629	1319
	32%	68%

el Ayuntamiento:

* Incluye yoga, pilates, zumba, acondicionamiento físico... para mayores de 14 años).

Respecto al deporte federado, en Daimiel hay 580 hombres y 234 mujeres en distintas disciplinas deportivas.¹¹

En el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Daimiel, figuran 25 entidades inscritas como asociaciones deportivas de disciplinas muy diversas: fútbol, baloncesto, balonmano, tenis, padel, gimnasia rítmica, aerodelismo, espeleología, columbicultura, ciclismo, fútbol sala, kárate, tai chi, tai Jitsu...

La presencia de hombres en las juntas directivas de las asociaciones deportivas supera ostensiblemente a las de las mujeres (118 hombres y 25 mujeres).

En el grupo de trabajo realizado, se detectó una carencia con respecto a la oferta deportiva dirigida a personas con discapacidad. Sin embargo, y según los datos aportados por el área de Deportes del Ayuntamiento de Daimiel, se ofertan diversas actividades para personas con discapacidad, tales como programa de deporte específico, natación, natación específica para personas con fibromialgia, programa de inclusión de personas con diferentes discapacidades que están en diferentes programas de deportes salud, escuelas deportivas y

¹¹ Datos aportados por el Ayuntamiento de Daimiel.

actividades de verano, cuya discapacidad no requiere una atención individualizada.

Debido a este desajuste, entre las actividades ofertadas y la percepción de la población, será necesario realizar una mayor difusión o determinar más concretamente los aspectos a mejorar para valorar su viabilidad.

Se detectan carencias respecto a determinados servicios relacionados con la salud, en especial por parte de asociaciones de salud y ayuda mutua.

Respecto a la participación deportiva de las mujeres, los datos estudiados arrojan una alta participación en el deporte asociado a la salud en mujeres mayores y de edad adulta. Sin embargo, en la participación deportiva en la infancia y adolescencia el porcentaje de chicas es menor.

7. VIOLENCIA DE GENERO

La figura referente en Daimiel para la prevención y erradicación de la violencia de género, es el Centro de la Mujer.

El Centro de la Mujer está en colaboración en esta materia, con servicios sociales, la Guardia Civil, EMUME, Policía Local, Policía Nacional, Colegio de la Abogacía, Juzgados, Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha, personal del ámbito sanitario, personal de orientación de centros educativos, otras entidades como Fundación Diagrama (intervención con menores expuestos a violencia de género) y cualquier organismo que sea pertinente.

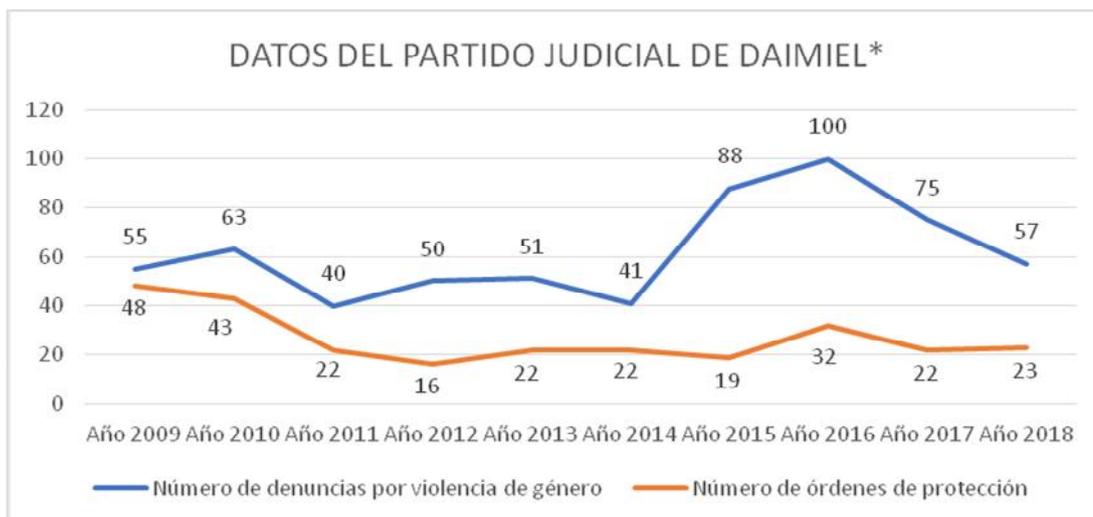
El grado de colaboración y coordinación es valorado positivamente, no obstante, se siguen desarrollando acciones y medidas para avanzar en la materia, (por ejemplo, se ha realizado formación específica a la Policía Local).

Según los datos aportados por el Centro de la Mujer, el trabajo de sensibilización que vienen realizando ha dado sus frutos. Se han realizado acciones de sensibilización en violencia psicológica y de control que han tenido respuesta por parte de usuarias.

El Centro de la Mujer aprecia una mayor conciencia con respecto a la violencia de género, pero se percibe aún *machismo, manipulación y violencia social que afecta a un gran número de mujeres. Hay cierta involución en la que se vuelve a argumentos arcaicos.*

A pesar de todo, y **según los resultados de la encuesta a la población, ante la pregunta *¿Cuál cree que es actualmente, el principal problema que afecta a la igualdad entre mujeres y hombres? Solo el 3,7% de las personas encuestadas contestaron “violencia de género”.***

Los datos sobre número de denuncias por violencia de género y órdenes de protección publicados por la Secretaría de Estado de Igualdad, del partido judicial de Daimiel son:



*El partido judicial de Daimiel cubre los municipios de Arenas de San Juan, Daimiel, Fuente el Fresno, Las Labores y Villarrubia de los Ojos.

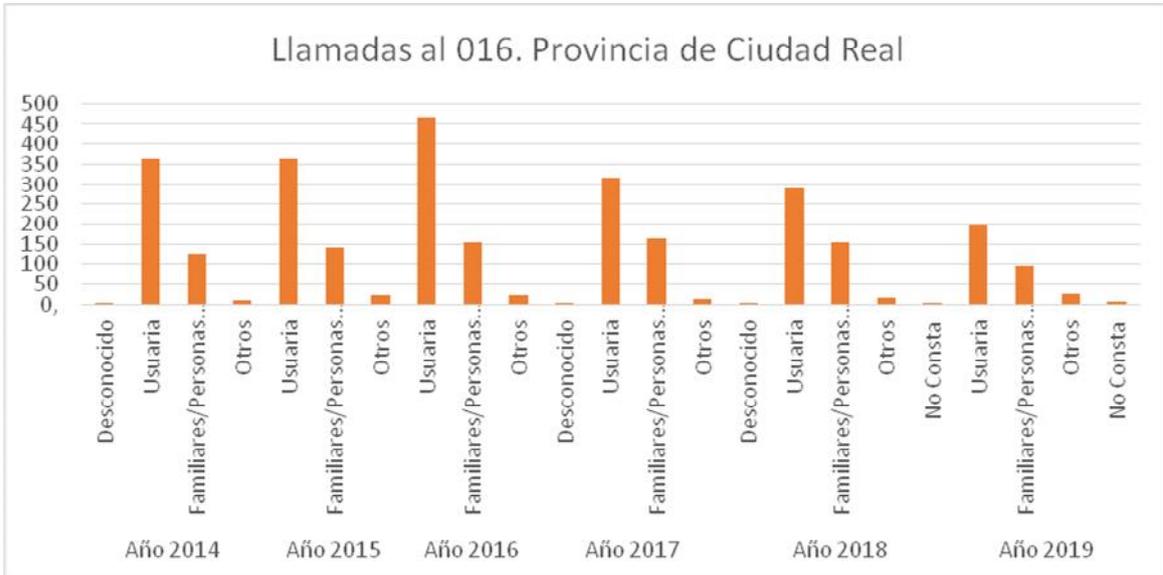
Hasta octubre de 2019, en el partido Judicial de Daimiel ha habido 34 denuncias y 13 órdenes de protección.

Otros datos de interés, relativos a la provincia de Ciudad Real:

USUARIAS ATENPRO PROVINCIA CIUDAD REAL	
Año 2014	154
Año 2015	153
Año 2016	153
Año 2017	141
Año 2018	152
Año 2019 (hasta octubre)	143

ATENPRO es el Servicio Telefónico de Atención y Protección a las víctimas de la violencia de género. (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social), tramitado por el Centro de la mujer de la localidad. Consiste en la entrega de un dispositivo móvil que permite a las víctimas de violencia de género entrar en contacto en cualquier momento con un Centro atendido por personal especializado en violencia de género. Además, ante situaciones de emergencia, el personal del Centro está preparado para dar una respuesta adecuada a la crisis planteada, bien por sí mismos/as o movilizándolo otros recursos humanos y materiales. Además, desde el Centro de Atención se contacta periódicamente con las usuarias del servicio con el objetivo de realizar un seguimiento

permanente de su situación y acompañarlas en el proceso de recuperación integral.



Datos hasta octubre de 2019.

Teléfono 016 Servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género que pone a disposición el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Las llamadas al 016 no queden almacenadas en el registro de llamadas de los smartphones. Se atienden llamadas las 24 horas del día los 365 días del año, y atiende consultas procedentes de todo el territorio.

En Castilla – La Mancha, contamos también con el **teléfono 900 100 114**. Se trata de una línea telefónica de Urgencias. Este servicio presta información y asesoramiento homologado de manos de profesionales especializados/as en violencia de género y facilita a las mujeres víctimas de malos tratos el acceso rápido, fácil y gratuito de las medidas que pueden adoptar, así como la derivación al recurso más adecuado ante situaciones de emergencia. Pone en conocimiento de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad las situaciones de inminente peligro para la integridad de la mujer.

Durante el año 2018 el total de llamadas recibidas asciende a 6.661, siendo los meses de agosto, julio y septiembre cuando mayor número de llamadas se han recibido, la mayoría de ellas realizadas por las propias mujeres víctimas de violencia de género: un 70,36%.

A pesar de todos los datos consultados, y tal y como se expresa en el Informe del Observatorio estatal de violencia sobre la mujer (2015) *la violencia de género, en su más brutal expresión, afecta a todo el territorio y golpea de forma asistemática. Cada asesinato modifica de forma sustancial las cifras y su distribución.*

En el año 2017, en el que se aprecia un descenso de denuncias con respecto al año anterior en el partido judicial de Daimiel, se produjeron 6 víctimas mortales en Castilla – La Mancha, el número más alto desde que hay registros en 2003, y uno de esos asesinatos se produjo en Daimiel.

Por lo tanto, **es imprescindible continuar realizando acciones para erradicar la violencia de género, de sensibilización, de coordinación, de formación o de rechazo social, y continuar midiendo los resultados de las acciones para una mayor efectividad, sin olvidar la importancia de contar con el recurso especializado del Centro de la Mujer, cuyas actuaciones es preciso seguir desarrollando y reforzando.**

MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El pasado 2018 se aprobó Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tenga como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

También se incluye en el concepto de violencia de género el homicidio o asesinato de menores cometido por el padre, o por el hombre con el que la madre mantiene o ha mantenido una relación afectiva de pareja, con o sin convivencia, con el fin de infringir a la madre un maltrato psicológico o emocional.

El ámbito de aplicación de esta ley es el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Esta Ley amplía el concepto de violencia de género, más allá del establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En concreto define la violencia de género en su artículo 3:

A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tenga como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

También se incluye en el concepto de violencia de género el homicidio o asesinato de menores cometido por el padre, o por el hombre con el que la madre mantiene o ha mantenido una relación afectiva de pareja, con o sin convivencia, con el fin de infringir a la madre un maltrato psicológico o emocional.

Y define, igualmente, las manifestaciones de la violencia de género en su artículo 4:

Quedan incluidas dentro del ámbito de la violencia de género las siguientes manifestaciones de violencia hacia la mujer:

- a) La violencia en la pareja o expareja.
- b) El feminicidio.
- c) Las diferentes manifestaciones de la violencia sexual: la violencia sexual contra mujeres, que comprende la agresión sexual, el abuso sexual y el acoso sexual.
- d) La trata de mujeres.
- e) Explotación sexual.
- f) Matrimonio o emparejamiento a edad temprana concertado o forzado.
- g) Mutilación genital femenina.
- h) Las manifestaciones de violencia ejercida a través del uso de las tecnologías y de los medios sociales.
- i) Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- j) Cualquier conducta que mediante el uso de la intimidación o la violencia coarte la libertad en el pleno disfrute de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.
- k) Cualquier otra manifestación de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en los tratados internacionales o en el ordenamiento jurídico estatal o autonómico.

Atendiendo a este nuevo marco, **es necesario ampliar las acciones desarrolladas para prevenir y erradicar todas las manifestaciones de la violencia de género**, en consonancia con las actuaciones que viene desarrollando el Ayuntamiento a través del Centro de la Mujer Daimiel,

como la colaboración en la intervención con menores expuestos a situaciones de violencia de género o la prevención y sensibilización contra las agresiones sexistas.

El Informe sobre delitos contra la libertad e indemnidad sexual, 2017 del Ministerio del Interior, expone las siguientes conclusiones:

- ✓ Hay un claro aumento en los cuatro últimos años de los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, y de manera más significativa en los años 2016 y 2017.
- ✓ Se evidencia un fuerte aumento en los delitos de contacto mediante tecnología con fines sexuales con menores de 16 años.
- ✓ Hay que destacar el aumento de las victimizaciones de menores por estos hechos. En la actualidad representan casi el 50% del total, llegando a duplicar la cantidad del segundo grupo de edad con mayor número.
- ✓ En las victimizaciones hay una clara predominancia de las victimizaciones de sexo femenino.
- ✓ El perfil predominante del detenido e investigado por un delito contra la libertad e indemnidad sexual es el de hombre, español, grupo de edad de 41 a 64 años y por causa relacionada con abuso sexual.¹²
- ✓ Del total de personas detenidas o investigadas, el 96% son hombres que comenten sobre todo delitos de abuso sexual. El 4% son mujeres que cometen sobre todo delitos relativos a la prostitución.

Respecto al perfil de las personas responsables, por tipo de delito, los datos son los siguientes:

Detenciones / investigados según grupo de edad. Año 2017

TIPOLOGÍA PENAL	14-17 años	18-30 años	31-40 años	41-64 años	=>65 años	Total
ABUSO SEXUAL	173	579	527	856	226	2.361
AGRESIÓN SEXUAL	89	283	222	253	49	896
AGRESIÓN SEXUAL CON PENETRACIÓN	52	256	164	149	15	636
PORNOGRAFÍA DE MENORES	35	101	93	190	22	441
ABUSO SEXUAL CON PENETRACIÓN	35	174	87	101	18	415
DELITOS RELATIVOS A LA PROSTITUCIÓN	1	71	93	138	14	317
EXHIBICIONISMO	2	67	65	107	39	280
CORRUPCIÓN DE MENORES/INCAPACITADOS	9	72	69	103	22	275
ACOSO SEXUAL	4	23	26	77	18	148
CONTACTO TECNOLOGÍA MENOR 16 AÑOS	28	41	13	16	3	101
PROVOCACIÓN SEXUAL	3	17	8	15	5	48
TOTAL DETENCIONES / INVESTIGADOS	431	1.684	1.367	2.005	431	5.918

¹² Se pueden consultar todos los datos pormenorizados en la web del Ministerio del Interior, sala de prensa, balances e informes.

<http://www.interior.gob.es/es/prensa/balances-e-informes/2017>

En Castilla – La Mancha, se produjeron 489 delitos contra la libertad e indemnidad sexual en 2018.¹³

	2017	Incremento	2018
CASTILLA - LA MANCHA	371	31,8%	489
PROVINCIA CIUDAD REAL	68	41,2%	96

En el siguiente cuadro se muestra la tipología de estos delitos:

	CASTILLA – LA MANCHA		CIUDAD REAL	
	2017	2018	2017	2018
TOTAL DE DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUAL	371	489	68	96
<i>Agresión sexual con penetración</i>	34	52	7	6
<i>Resto de delitos contra la libertad e indemnidad sexual*</i>	337	437	61	90

* En estos delitos se incluye el abuso sexual, la corrupción de menores, la agresión sexual, el exhibicionismo, el abuso sexual con penetración, contacto a través de tecnología con menores de 16 años, provocación sexual, pornografía de menores, acoso sexual y delitos relativos a la prostitución.

De enero a junio de 2019, se han registrado 249 delitos contra la libertad e indemnidad sexual en Castilla – La Mancha (un incremento del 6,9% respecto al dato de junio de 2018). En la provincia de Ciudad Real, estos delitos han llegado a 48 en el mismo periodo, suponiendo un incremento del 26.3% respecto al mismo periodo de 2018.

En 2018 se han publicado los resultados de la encuesta de *Percepción Social de la Violencia Sexual, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género*.

Se recogen opiniones de las personas entrevistadas sobre las instituciones y organismos que deberían informar sobre la violencia sexual y su prevención. Las instituciones y organismos citados más frecuentemente son:

¹³ Fuente: Infracciones penales registradas en CCAAs, provincias, islas, capitales y localidades con población superior a 30.000 habitantes. Ministerio del Interior.

- ✓ Los centros educativos, 75,1%.
- ✓ La familia, 37,5%.
- ✓ Las instituciones públicas, 22,9%.
- ✓ Los medios de comunicación. 19,9%.

Para conocer las opiniones de la población en lo relativo a la prevención de la violencia sexual se pedía a las personas entrevistadas que dijese qué opción consideraban más importante para prevenir la violencia sexual. Las medidas más citadas son las siguientes:

- ✓ Las campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales, 32,0%.
- ✓ La educación afectivo-sexual, 28,4%.
- ✓ Facilitar información general sobre qué hacer y a qué lugares acudir en caso de sufrir una agresión sexual, 19,5%
- ✓ Campañas informativas para identificar los distintos tipos de agresiones sexuales, 12,1%.

En función de estos datos, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- ✓ Los delitos contra la libertad e indemnidad sexual, lejos de descender, se han incrementado en nuestra provincia.
- ✓ Se incrementan los delitos contra menores.
- ✓ Los delitos cometidos por menores suponen el 7,3% del total.
- ✓ Más de un 27% de los delitos tipificados como "contacto tecnología menor 16 años", son cometidos también por menores.
- ✓ El 96% de las personas responsables de delitos son hombres.

Las propuestas en este sentido son:

Resulta imprescindible seguir realizando acciones preventivas y de sensibilización con personas jóvenes en todos los ámbitos, enfocada desde la doble vertiente de posible víctima y posible responsable.

Los centros educativos resultan el lugar más indicado para ello, sin olvidar otros ámbitos de actuación.

Estas acciones ya se están desarrollando en el municipio desde el Centro de la Mujer, dando pautas de formación, información y recursos para los agentes de igualdad (orientadoras y profesorado) para trabajar Violencia de Género con jóvenes de los IES locales. Sin embargo, sería conveniente, además, la incorporación de la educación afectivo-sexual y el uso responsable de las TICs como medio de prevenir casos de abusos y agresiones sexuales. Igualmente es necesario que las personas jóvenes conozcan los riesgos de prácticas como el sexting, grooming...

Hay que articular medidas preventivas dirigidas a personas adultas, especialmente al perfil que comete mayoritariamente estos delitos.

Las acciones de rechazo social, involucrando a diferentes agentes, pueden resultar efectivas para movilizar el rechazo social entre la población adulta, por ejemplo, los proyectos realizados desde el Centro de la Mujer: formación a diferentes agentes de la localidad (centro de educación de personas adultas, planes de integración social...), empresas de Daimiel contra la violencia de género, proyecto en el que han participado más de 40 empresas, el acto público de visibilización de la Violencia de Género o la iluminación de lugares emblemáticos coincidiendo con la conmemoración del día para la erradicación de la violencia de género.

Es imprescindible seguir realizando acciones encaminadas a erradicar todas las manifestaciones de la violencia de género, empleando las herramientas específicas adecuadas para cada grupo de edad intentando atajar las actitudes de violencia desde sus inicios.

Es necesario igualmente, conocer las prácticas que pueden desembocar en relaciones violentas, y la evolución de los actos delictivos producidos con el objetivo de adaptar las acciones a desarrollar.

Afianzar y reforzar las acciones de coordinación que se llevan a cabo, así como implicar a toda la población, son aspectos fundamentales para prestar la atención adecuada a las mujeres víctimas de la violencia de género.

8. ÁMBITO RURAL

El ámbito rural precisa de una serie de adaptaciones de las acciones y políticas de igualdad derivadas de las propias características del medio.

Las situaciones de discriminación que viven las mujeres se agravan en el ámbito rural por diferentes aspectos tales como las dificultades de acceso y permanencia en el mercado laboral, la escasez de infraestructuras y servicios y la escasa participación en los órganos de toma de decisiones.

Recientemente se ha publicado el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla – La Mancha. Esta legislación supone una oportunidad para Daimiel dado que se encuentra dentro de los parámetros definidos en el Estatuto como medio rural, y su objetivo es *avanzar en la aplicación y ejercicio del principio de igualdad de trato y oportunidades en el medio rural, mediante el establecimiento de medidas que promuevan la autonomía, el fortalecimiento de la posición social, profesional y no discriminatoria de las mujeres en el medio rural, así como garantizar que se aplique la perspectiva de género en la política de desarrollo rural llevada a cabo por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*

Además, esta ley garantizará el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres que trabajan específicamente en la actividad agraria, promoviendo su reconocimiento profesional y el acceso a los derechos derivados de su actividad laboral.

Las definiciones que establece este anteproyecto en relación a su ámbito de aplicación son:

Medio rural: En el ámbito de esta ley, el medio rural de Castilla-La Mancha se considera integrado por todos los municipios de menos de 30.000 habitantes de la región.

Mujeres rurales: En el ámbito de esta ley se entiende por mujeres rurales cualquiera de las siguientes definiciones:

1.º Mujeres que son o pretenden ser titulares de una explotación agraria en Castilla-La Mancha.

2.º Mujeres que viven en el medio rural de Castilla-La Mancha.

Los principales aspectos recogidos en el anteproyecto son:

- En los Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha se tendrán en cuenta las discriminaciones directa, indirecta y múltiple que sufren las mujeres rurales considerando, entre otros, los siguientes ámbitos:
 - a) Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.
 - b) Impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales.
 - c) Mejora del acceso a recursos sociales, sanitarios y tecnológicos.
 - d) Adecuación de la prevención y la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos a las circunstancias específicas del medio rural.
- Medidas específicas para garantizar la igualdad efectiva de las mujeres rurales de Castilla-La Mancha. Se recogen aspectos concretos sobre formación y especialización, la representación de las mujeres, la conciliación corresponsable y la división sexual del trabajo. Así mismo establece que en las normas reguladoras de ayudas y subvenciones del ámbito agrario se priorizará la titularidad de las mujeres, siempre que sea compatible con la normativa europea.
- Contiene regulación específica sobre las mujeres agricultoras y ganaderas, se trata el derecho de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias; los requisitos, régimen y promoción de la titularidad compartida y otras cuestiones como la salud en la realización de la actividad agraria.

Según el documento “Diagnostico de la igualdad de género en el medio rural” (Ministerio de Medioambiente, Medio Rural y Marino) *los datos reflejan que las mujeres son más proclives a emigrar de las zonas rurales que los hombres: la masculinización se convierte así en un indicador de las desigualdades de género que impulsan a las mujeres a emigrar.*

No puede afirmarse que Daimiel sea un municipio masculinizado¹⁴, (su tasa de masculinidad es prácticamente 1), pero es necesario destacar dos circunstancias que se dan entre su población:

- Entre los 0 y los 64 años hay más hombres que mujeres en todos los tramos de edad. Nacen más chicos que chicas, pero esta diferencia se incrementa a partir de los 15 años. A partir de los 65

¹⁴ Tasa de masculinidad: población masculina / población femenina

años, en todos los grupos de edad hay más mujeres que hombres, debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres.

- De los datos de las personas asalariadas domiciliadas en Daimiel, se deduce que son las mujeres las que buscan su salida laboral fuera de la localidad en mayor medida que los hombres, si bien continúan domiciliadas en Daimiel.

El grupo de trabajo de empresas y empleo indicó que la falta de recursos de conciliación propiciaba la salida de mujeres de la localidad a localidades cercanas donde había oportunidades laborales y recursos de conciliación.

En el mismo sentido se expresa el Plan Estratégico 2014 – 2020 de la Asociación Alto Guadiana Mancha, asociación de desarrollo comarcal donde Daimiel está integrada. Entre las debilidades de la comarca, cita:

- *Dificultades de la mujer para incorporarse a un mercado laboral masculinizado, demandante de mano de obra asociada a tareas desarrolladas tradicionalmente por hombres.*
- *Emigración de mujeres bien cualificadas.*

En definitiva, no se puede hablar de un problema de masculinización de la población, típica de las zonas rurales más despobladas, pero si sería necesario poner en marcha una serie de medidas que incrementen las oportunidades laborales, así como promover la existencia de mejores recursos de conciliación.

Respecto a la presencia de mujeres en órganos de representación, encontramos los datos en Cooperativas Agroalimentarias de Castilla – La Mancha y en su Fundación “Cooperactiva, fundación para la promoción del cooperativismo agroalimentario” que participó en el Proyecto Integra, “Mujeres de las Cooperativas y Liderazgo Empresarial” que comenzó su andadura en el año 2011, como proyecto piloto dentro de la Red Rural Nacional. De la memoria final del proyecto se extraen datos representativos de la participación de la mujer en el sector:

En las asambleas existe una inferior participación de las mujeres (13,9% a su peso como socias, 25,45%).

Existe una escasa representación dentro de los consejos rectores en las cooperativas de primer grado (3,5%) y de segundo grado (2,26%), no existiendo apenas mujeres en los puestos de presidencia y vicepresidencia. Sin embargo, cabe destacar que las mujeres de los Consejos Rectores poseen edades medias inferiores y mayores niveles formativos.

Existe una escasa presencia de medidas de conciliación para los miembros del Consejo Rector.

Cuando pasamos de los puestos de dirección a los de gestión, si se detecta una clara presencia de técnicos que son mujeres en una relación de 1 de cada 3 técnicos, así como en personal de puestos intermedios. Esta proporción se eleva para los puestos de operario, donde la mujer representa más del 25% de los puestos y de administración donde el porcentaje se eleva al 64%.¹⁵

La presencia de la mujer en los Consejos Rectores se ha incrementado en los últimos años, sin embargo; apenas llega a un 8%.

En el Cooperativismo Agroalimentario Español hay 284.770 mujeres socias, de las cuales sólo 1.246 son consejeras. Hay una mujer consejera por cada 228 socias.

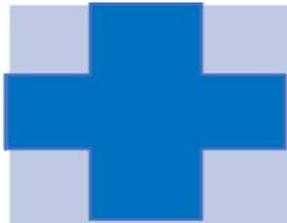
En Castilla-La Mancha se encuentra el 15% de las mujeres socias de cooperativas de España. Las cooperativas de Castilla-La Mancha concentran el 28% de las mujeres rectoras de las cooperativas españolas. Esto supone el primer lugar a nivel nacional, seguido de Andalucía (33%) y Comunidad Valenciana (21%),

En las cooperativas de Castilla-La Mancha existe 1 mujer consejera por cada 123 socias y 1 hombre consejero por cada 31 socios¹⁶.

Se detectan determinadas tendencias en la población de Daimiel, coincidentes con la problemática de la mujer en el ámbito rural, tales como la fuga de talento femenino, problemas relativos a los recursos de conciliación y menores oportunidades laborales. Por ello, será necesario aprovechar los recursos y el marco existente para el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito rural.

¹⁵ Memoria final Proyecto Integra Castilla – La Mancha. Cooperativas Agroalimentarias Castilla – La Mancha.

¹⁶ “La igualdad es un espejismo”. Cooperativas agroalimentarias Castilla – La Mancha. Mujeres Cooperativistas de Castilla – La Mancha. (OSCAM-2017)

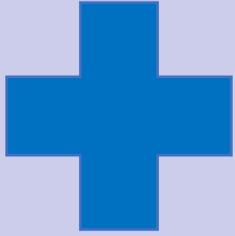


FORTALEZAS

- + El Centro de la Mujer es un recurso consolidado.
- + Existencia del Consejo Local de las Mujeres.
- + Existencia de personas designadas para temas de igualdad en el Consejo Escolar Municipal (Ayuntamiento y Comunidad Escolar).
- + Existencia de un eje específico de igualdad en el Plan de infancia de Daimiel.
- + Existencia del Consejo Municipal de Participación Infanto-Juvenil.
- + Centro de Información Juvenil consolidado y con gran número de participantes.
- + Grupo de mujeres empresarias constituido y activo.
- + Colaboración del empresariado en materia de violencia de género.
- + Colaboración entre el Ayuntamiento y diferentes agentes en materia de prevención y tratamiento de la violencia de género.
- + Uso de un lenguaje inclusivo en la web del Ayuntamiento, aunque con necesidad de mejora.
- + Canal de Youtube del Centro de la Mujer.
- + Relevancia de los actos conmemorativos del día de la mujer y del día para la erradicación de la violencia de género, con participación de asociaciones.
- + El personal del Ayuntamiento tiene en cuenta la igualdad de género en sus actuaciones en general.
- + Experiencia y consolidación en acciones y políticas de igualdad.
- + Voluntad política.
- + Desarrollo paralelo del Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Daimiel.

DEBILIDADES

- Desajuste entre los grupos en los que existe más discriminación y los grupos en los que es más necesario incidir para conseguir la igualdad. Afecta a personas de mediana edad y personas inmigrantes.
- Falta de recursos de conciliación e insuficiente corresponsabilidad.
- Falta de formación en igualdad en el personal del Ayuntamiento.
- Persistencia de roles de género en el reparto de tareas domésticas y de cuidado.
- No existe una recopilación de datos desagregados de forma generalizada.
- Aumento de la brecha entre mujeres y hombres en las cifras de desempleo a pesar de la reducción global de la cifra.
- Desajustes entre los perfiles demandados por las empresas y los perfiles de las mujeres en desempleo. Persiste el desempleo de larga duración en determinados perfiles.
- Presencia insuficiente de la mujer en las contrataciones del sector industrial.
- Dependencia de las políticas municipales para la consecución de un empleo.
- Más del 75% de la población encuestada considera que existe discriminación.
- Cultura de emprendimiento poco arraigada.
- Sesgos de género en la participación y el liderazgo asociativo.
- Dificultades para alcanzar a grupos de mujeres en riesgo de exclusión social o pertenecientes a minorías étnicas.
- Falta de recursos sociosanitarios.



OPORTUNIDADES

- + Clima favorable a las políticas de igualdad en el municipio (83% de las personas encuestadas), que puede materializarse en un Plan Estratégico Municipal de Igualdad (95%) expresado a través de la encuesta a la población.
- + Se considera que uno de los orígenes de la desigualdad es la cultura existente que, aun siendo un elemento muy arraigado en la sociedad, es posible modificar.
- + Reciente aprobación de la Ley 4/2018 de 8 de octubre para una sociedad libre de violencia de género en Castilla – La Mancha.
- + Reciente aprobación de la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.
- + Movimiento social reivindicativo en materia de igualdad.
- + Pacto de Estado contra la violencia de género que dota de fondos a los Ayuntamientos.
- + Normativa y políticas de igualdad en materia educativa en Castilla – La Mancha: regulación de la existencia de una persona responsable de coeducación en los centros, impulso para la elaboración de planes de igualdad y prevención de la violencia de género en los centros. Plan Estratégico de Igualdad de Castilla – La Mancha 2019-2024: medidas dirigidas a la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias).
- + Daimiel está incluido en la Red Infancia y Adolescencia (RIA).
- + Aprobación del Estatuto de la mujer rural.
- + Establecimiento de medidas en el II PEICLM 2019- 2024 sobre Formación en igualdad de género al personal político y administrativo de la Administración Local.
- + Daimiel incluido en la Asociación de Desarrollo Rural Alto Guadiana Mancha.

AMENAZAS

- Percepción de que la igualdad está conseguida.
- Estereotipos y roles de género que persisten en la sociedad.
- Falta de relevo generacional femenino en las asociaciones.
- Creencia de que las políticas y planes de igualdad son cuestiones que afectan solo a las mujeres y por lo tanto menos prioritarios que otros.
- División sexual del trabajo aún muy presente. El reparto de tareas domésticas y de cuidado es percibido como en el que más discriminaciones se dan.
- Fuga del talento femenino.
- Persistencia de estereotipos machistas y peligro de involución en las relaciones hombre / mujer, especialmente las de pareja.
- Aumento de los delitos contra la libertad e indemnidad sexual.
- Determinadas posturas negacionistas con respecto a aspectos de discriminación o violencia de género.
- Incidencia de la maternidad en las dificultades de acceso y permanencia en el empleo.
- Deficiente representación femenina en la formación en ingeniería y arquitectura.
- Referentes externos que transmiten valores contrarios a la igualdad, especialmente dirigidos a la juventud.

PLAN DE ACCIONES

1. OBJETIVOS Y EJES DEL PLAN

El Plan de Igualdad se estructura en siete ejes de actuación. Para cada uno de ellos se ha establecido el objetivo general, los objetivos específicos y las acciones planteadas. El Plan consta de 87 acciones.

Los ejes son los siguientes:

EJE 1. EMPODERAMIENTO Y TRANSVERSALIDAD

Objetivo general: Liderar el cambio cultural y estructural necesario para alcanzar una sociedad más igualitaria y exenta de discriminación, favoreciendo el empoderamiento femenino.

Objetivos específicos:

1. Incorporar la igualdad de género en todas las áreas municipales, y en todos los momentos de la planificación y ejecución de las políticas, otorgando una posición relevante al Centro de la Mujer como servicio del municipio especializado en igualdad.
2. Promover desde el Ayuntamiento un cambio estructural hacia una sociedad más igualitaria, difundiendo su compromiso.
3. Fomentar la visibilidad de las mujeres en todos los ámbitos profesionales, culturales y artísticos.

EJE 2. AUTONOMÍA ECONOMICA Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo general:

Promover las condiciones necesarias para favorecer el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en la actividad económica, sea por cuenta propia o ajena.

Objetivos específicos:

1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres, mediante cualificación, diversificación, orientación y capacitación para el empleo y el autoempleo.
2. Contribuir a erradicar las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo.
3. Promover la corresponsabilidad en el municipio como un paso necesario para la mejora de la calidad de vida en sentido amplio.

EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general:

Prevenir, detectar e intervenir en las situaciones de violencia de género y liderar un movimiento social de repulsa a todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres.

Objetivos específicos:

1. Reforzar las actuaciones dirigidas a prevenir y a sensibilizar a la población en materia de violencia contra las mujeres.
2. Garantizar una intervención eficaz en la atención a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

EJE 4. EDUCACIÓN EN IGUALDAD**Objetivo general:**

Extender la educación en igualdad en colaboración con todos los agentes de la comunidad educativa, incidiendo en el cambio de los roles y estereotipos de género arraigados en la sociedad.

Objetivos específicos:

1. Involucrar a toda la comunidad educativa en la educación en igualdad.
2. Consolidar la educación en igualdad en el ámbito educativo y reforzarla fuera del ámbito educativo.

EJE 5. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Objetivo general: Promover un entorno y condiciones de vida que persigan mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres,

EJE 6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL

Objetivo general: Contrarrestar las dificultades de acceso e igualdad de oportunidades que provienen de la condición rural del municipio.

EJE 7. PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL

Objetivo General: Establecer las condiciones que garanticen la plena participación social de todas las mujeres, así como su empoderamiento individual y colectivo.

Objetivos específicos:

1. Incidir en la eliminación de las barreras que provocan la exclusión social de mujeres objeto de múltiples discriminaciones.
2. Promover el empoderamiento individual y colectivo.
3. Visibilizar la acción de mujeres en diferentes áreas como referentes y estímulo de participación para otras mujeres.

EJE 1. Empoderamiento y transversalidad

La transversalidad de género implica integrar la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. La perspectiva de igualdad de género debe incorporarse en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas. Supone integrar la perspectiva de género en los diversos ámbitos de la vida, tanto en las esferas públicas como privadas. La transversalidad implica una reorganización, mejora y evaluación de los procesos políticos.

La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

Para incorporar la transversalidad de género es necesario conocer la situación y posición de hombres y mujeres, lo que permite detectar las posibles diferencias existentes y de esta manera, tomar las decisiones más adecuadas.

Para la consecución de la igualdad es imprescindible que cada persona tome el control de su propia vida, que tenga la capacidad de tomar sus propias decisiones vitales estratégicas en un contexto libre de discriminaciones, es decir, **empoderarse**, tanto individual como colectivamente.

Por último, el compromiso por la igualdad debe ser difundido y conocido por toda la población. Así el Ayuntamiento se convierte en el ejemplo a seguir por otras entidades y refuerza su posición ante la población.

Objetivo general: Liderar el cambio cultural y estructural necesario para alcanzar una sociedad más igualitaria y exenta de discriminación, favoreciendo el empoderamiento femenino.

Objetivos específicos:

1. Incorporar la igualdad de género en todas las áreas municipales, y en todos los momentos de la planificación y ejecución de las políticas, otorgando una posición relevante al Centro de la Mujer como servicio del municipio especializado en igualdad.
2. Promover desde el Ayuntamiento un cambio estructural hacia una sociedad más igualitaria, difundiendo su compromiso.
3. Fomentar la visibilidad de las mujeres en todos los ámbitos profesionales, culturales y artísticos.

EJE 1. Empoderamiento y transversalidad

Objetivo específico 1. Incorporar la igualdad de género en todas las áreas municipales, y en todos los momentos de la planificación y ejecución de las políticas, otorgando una posición relevante al Centro de la Mujer como servicio del municipio especializado en igualdad.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
1.1.1. Constitución de la Comisión de Igualdad responsable de la implementación del Plan Estratégico, en la que estarán presentes todas las áreas del Ayuntamiento.	Todas las áreas / Concejalía igualdad	x				Constitución de la Comisión. Representación áreas
1.1.2. Recopilación de datos desagregados por sexo de forma generalizada.	Todas las áreas	x	x	x	x	% de áreas donde se ha implantado
1.1.3. Extensión de un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todas las comunicaciones del Ayuntamiento, internas y externas.	Todas las áreas	x	x	x	x	% de documentos donde se ha empleado
1.1.4. Incorporación de la variable sexo en la evaluación de las actuaciones y/o actividades desarrolladas por el Ayuntamiento y sus diferentes áreas.	Todas las áreas	x	x	x	x	% de actuaciones donde se ha incorporado
1.1.5. Incorporación de formación en igualdad en el Plan de formación del personal del Ayuntamiento, logrando formar en igualdad al menos al 75% de la plantilla estable a lo largo de la vigencia del plan.	Área personal	x	x	x	x	% de personas formadas
1.1.6. Fomento de la participación de empleados y empleadas en formación específica (externa o interna) en materia de incorporación de la igualdad.	Todas las áreas	x	x	x	x	Nº de personas participantes en formación
1.1.7. Consulta al Centro de la Mujer como espacio especializado en materia de igualdad,	Concejalía Igualdad	x	x	x	x	Mecanismos de coordinación. Nº consultas realizadas.

EJE 1. Empoderamiento y transversalidad

Objetivo específico 2. Promover desde el Ayuntamiento un cambio estructural hacia una sociedad más igualitaria, difundiendo su compromiso.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
1.2.1. Realización de un resumen ejecutivo del Plan estratégico de Igualdad para su difusión en el Ayuntamiento.	Concejalía Igualdad	x				Elaboración del documento. % de áreas informadas
1.2.2. Difusión amplia del Plan estratégico de igualdad, entre la población en general y entre las entidades implantadas en el municipio (asociaciones, empresas, centros educativos, sindicatos, etc..., empleando los medios más adecuados en cada caso.	Concejalía Igualdad	x	x	x	x	Nº de entidades informadas. Población alcanzada
1.2.3. Elaboración de un eslogan o logotipo que facilite la identificación de las acciones que pertenezcan al Plan Estratégico de Igualdad.	Concejalía Igualdad	x				% de acciones donde figure el logotipo
1.2.4. Realización de una versión del Plan Estratégico de Igualdad en metodología de lectura fácil.	Concejalía Igualdad		x			Realización del documento
1.2.5. Incorporación del logotipo y otro material divulgativo del Plan Estratégico, en la oficina de turismo de Daimiel.	Área de turismo	x	x	x	x	% de material con el logotipo incorporado
1.2.6. Conmemoración de los diferentes días internacionales en materia de igualdad, liderando los actos que se realicen y colaborando con aquellos que puedan realizar otras entidades o administraciones.	Concejalía Igualdad / todas las áreas	x	x	x	x	Realización de los actos. Población alcanzada
1.2.7. Elaboración del Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Daimiel.	Área de personal	x				Elaboración del Plan

1.2.8. Difusión del Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo para el personal del Ayuntamiento de Daimiel.	Área de personal	x				Elaboración del protocolo
1.2.9. Incorporación de un módulo de formación en igualdad en las acciones formativas dirigidas a la población promovidas por el Ayuntamiento.	Concejalía de Igualdad / área de empleo y formación	x	x	x	x	% de acciones donde se ha impartido el módulo. Población alcanzada

EJE 1. Empoderamiento y transversalidad

Objetivo específico 3. Fomentar la visibilidad de las mujeres en todos los ámbitos profesionales, culturales y artísticos.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
1.3.1. Promoción y refuerzo del Consejo Local de las Mujeres	Concejalía Igualdad	x	x	x	x	Nº entidades Población alcanzada
1.3.2. Mantenimiento del premio Mujer Daimiel, como medio de visibilizar a las mujeres del municipio.	Concejalía Igualdad	x	x	x	x	Repercusión del acto
1.3.3. Incorporación de figuras relevantes femeninas en los recorridos turísticos de la localidad.	Área de turismo	x	x	x	x	% de figuras femeninas incorporadas
1.3.4. Creación y dotación de un espacio específico en la biblioteca municipal de autoras de diferentes disciplinas: literatura, divulgación científica, comic, ilustración..., así como de historia del movimiento feminista.	Área de cultura	x	x	x	x	Dotación de fondos
1.3.5. Difusión de producciones artísticas y/o literarias en materia de igualdad y de autoras.	Área de cultura	x	x	x	x	% de producciones realizadas

EJE 2. Autonomía económica y corresponsabilidad

El pleno desarrollo laboral es uno de los aspectos más determinantes en la vida de las personas. Otorga independencia económica que es el medio imprescindible para asegurar la igualdad.

Sin embargo, se observa que la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo no está equilibrada, además de presentar circunstancias discriminatorias como dificultades en el acceso y la promoción profesional, sectores masculinizados, segregación horizontal y vertical, brecha salarial, etc. Esta problemática ha de ser abordada desde diferentes ámbitos, dadas las debilidades detectadas en el diagnóstico: ajuste de la cualificación a la oferta del mercado de trabajo, sensibilización del empresariado, orientación profesional y laboral libre de sesgos de género, diversificación, fomento y apoyo del autoempleo femenino, valoración social de determinados empleos feminizados, etc...

Las responsabilidades asociadas a los roles de género, son uno de los factores más determinantes en la carrera profesional de las mujeres: la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado en las mujeres, tienen incidencia negativa en su presencia y permanencia en el mercado de trabajo, con las consecuencias que esto conlleva. Esta carga no es compartida, tal y como demuestran las encuestas de empleo del tiempo, dejando patente la persistencia de roles de género. Así lo ha manifestado también la población de Daimiel en la encuesta realizada. Es, por tanto, fundamental, implementar medidas y desarrollar acciones encaminadas a la mejora de los recursos de conciliación, y a la contribución de la asunción de mayores responsabilidades por parte de los hombres.

Objetivo general:

Promover las condiciones necesarias para favorecer el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en la actividad económica, sea por cuenta propia o ajena.

Objetivos específicos:

1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres, mediante cualificación, diversificación, orientación y capacitación para el empleo y el autoempleo.
2. Contribuir a erradicar las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo.
3. Promover la corresponsabilidad en el municipio como un paso necesario para la mejora de la calidad de vida en sentido amplio.

EJE 2. Autonomía económica y corresponsabilidad

Objetivo específico 1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres, mediante cualificación, diversificación, orientación y capacitación para el empleo y el autoempleo.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
2.1.1. Realización de acciones de formación de ocupaciones con perspectivas de empleo en la localidad, estableciendo cuotas de participación femenina.	Concejalía de Igualdad / área de empleo y formación	x	x	x	x	% de mujeres participantes
2.1.2. Realización de acciones de orientación laboral teniendo en cuenta la diversificación profesional.	Concejalía de Igualdad / área de empleo y formación	x	x	x	x	Nº de mujeres participantes
2.1.3. Puesta en marcha de proyectos que fomenten la capacitación femenina en ocupaciones del sector de las tecnologías de la información y la comunicación.	Concejalía de Igualdad / área de empleo y formación	x	x	x	x	Nº proyectos desarrollados. / % de inserción
2.1.4. Implementación de actuaciones específicas de fomento del autoempleo femenino (liderazgo, capacitación, creación de redes de negocio...)	Concejalía de Igualdad / área de empleo y formación / promoción económica	x	x	x	x	Nº proyectos desarrollados / nº proyectos de autoempleo
2.1.5. Fomento de la participación de mujeres con especiales dificultades de inserción en programas de capacitación, empleo y orientación laboral.	Concejalía de igualdad / servicios sociales /empleo	x	x	x	x	Nº proyectos desarrollados. / % de inserción
2.1.6. Inclusión de criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres en la contratación de los Planes de Empleo del Ayuntamiento.	Área de empleo / formación	x	x	x	x	% de mujeres participantes

EJE 2. Autonomía económica y corresponsabilidad

Objetivo específico 2. Contribuir a erradicar las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
2.2.1. Realización de acciones de sensibilización entre el empresariado de la localidad para favorecer una mayor contratación femenina.	Área de promoción económica Concejalía de Igualdad	x	x	x	x	% de empresas alcanzadas
2.2.2. Difusión entre el empresariado de la localidad de la normativa sobre Planes de Igualdad e igualdad salarial.	Concejalía de igualdad / promoción económica	x	x			% de empresas alcanzadas Nº de solicitudes de información
2.2.3. Consolidación del grupo de empresarias de la localidad, promoviendo acciones para promocionar sus negocios.	Concejalía de igualdad / promoción económica	x	x	x	x	Nº de empresas del grupo / % crecimiento del grupo
2.2.4. Establecimiento de condiciones especiales de ejecución relativos a igualdad de género en los Pliegos de Cláusulas Administrativas reguladoras de las adjudicaciones de determinados servicios.	Área de contratación	x	x	x	x	% de procedimientos en los que se incorpora la cláusula
2.2.5. Difusión de información relativa a las convocatorias de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad.	Concejalía de igualdad / promoción económica	x	x			% de empresas alcanzadas Nº de solicitudes de información
2.2.6. Creación de un distintivo o reconocimiento público a las empresas de la localidad comprometidas por la igualdad.	Concejalía de igualdad / promoción económica	x	x	x	x	Nº empresas participantes
2.2.7. Difusión del día internacional de la igualdad salarial.	Área de promoción económica Concejalía de Igualdad	x	x	x	x	% de empresas alcanzadas

EJE 2. Autonomía económica y corresponsabilidad

Objetivo específico 3. Promover la corresponsabilidad en el municipio como un paso necesario para la mejora de la calidad de vida en sentido amplio.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
2.3.1. Desarrollo de campañas de sensibilización / información en materia de conciliación y corresponsabilidad entre el empresariado de la localidad.	Área de promoción económica Concejalía de Igualdad	x	x	x	x	% de empresas alcanzadas
2.3.2. Mejora e incremento de los servicios de conciliación existentes en el municipio.	Concejalía de igualdad / educación / servicios sociales	x	x	x	x	% de plazas Mejora del servicio percibida
2.3.3. Ejecución de campañas de sensibilización en corresponsabilidad dirigidas a la población en general.	Concejalía de igualdad	x	x	x	x	Población alcanzada

EJE 3. Erradicación violencia de género

La violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones constituye una grave y dramática expresión de las desigualdades entre mujeres y hombres que siguen existiendo en todo el mundo, también en nuestra sociedad. Así comienza la exposición de motivos de la Ley 4/2018 de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de género en Castilla – La Mancha.

Cualquier actuación en esta materia debe tener por objetivo último erradicar la violencia de género, a la vez que atender cualquier caso que se diera en su ámbito de actuación. La Administración local, como administración más cercana y accesible, tiene un papel primordial en esta materia, ya que, entre otras cuestiones, tiene la posibilidad de implicar y coordinar a los diferentes agentes que dan respuesta a las situaciones de violencia de género. Así mismo, tiene la posibilidad de liderar una postura de rechazo social hacia cualquier tiempo de manifestación de la violencia de género.

El número de delitos contra la libertad e indemnidad sexual se ha incrementado en los últimos años. El 84% de las víctimas son mujeres y el 96% de las personas detenidas o investigadas por estos delitos son hombres. Casi la mitad de las víctimas de este tipo de delitos (47%) son menores (17 años o menos)¹⁷. Todos estos datos muestran que la prevención y atención, no solo debe mantenerse, sino que debe reforzarse, empezando por la concienciación y sensibilización social.

Objetivo general:

Prevenir, detectar e intervenir en las situaciones de violencia de género y liderar un movimiento social de repulsa a todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres.

Objetivos específicos:

1. Reforzar las actuaciones dirigidas a prevenir y a sensibilizar a la población en materia de violencia contra las mujeres.
2. Garantizar una intervención eficaz en la atención a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

¹⁷ Informe de delitos contra la libertad e indemnidad sexual. 2017. Ministerio del Interior.

EJE 3. Erradicación violencia de género

Objetivo específico 1: Reforzar las actuaciones dirigidas a prevenir y a sensibilizar a la población en materia de violencia contra las mujeres.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
3.1.1. Realización de acciones de sensibilización contra la violencia de género en todas las etapas en el ámbito educativo, incluida la población adulta.	Centro de la Mujer / educación	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
3.1.2. Realización de acciones de sensibilización contra la violencia de género dirigidas a la población en general, desarrolladas en lugares de gran afluencia de público, lugares turísticos, salas culturales, eventos deportivos, conciertos....	Centro de la Mujer / deportes / cultura / turismo	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
3.1.3. Realización de acciones de sensibilización e información sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género, adaptando contenidos y metodología a los diferentes grupos de población (agresiones y abusos sexuales, empleo de la tecnología para la violencia...)	Centro de la Mujer / cultura / juventud / festejos	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
3.1.4. Conmemoración del día para la erradicación de la violencia de género implicando a diferentes agentes sociales de la localidad.	Centro de la Mujer	x	x	x	x	Repercusión del acto
3.1.5. Fomento de la participación y presencia de toda la población en el rechazo contra la violencia de género.	Centro de la Mujer	x	x	x	x	Nº de iniciativas / resultados obtenidos
3.1.6. Organización de talleres formativos en materia de educación afectivo-sexual dirigidos a la población adolescente.	Centro de la Mujer / educación	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada

EJE 3. Erradicación violencia de género

Objetivo específico 2: Garantizar una intervención eficaz en la atención a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
3.2.1. Refuerzo de la coordinación entre diferentes agentes encargados de la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.	Centro de la mujer / Seguridad ciudadana	x	x	x	x	Acciones desarrolladas / resultado obtenidos
3.2.2. Difusión de los servicios y teléfonos de información y atención a víctimas de violencia de género.	Centro de la Mujer	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
3.2.3. Colaboración en la intervención con menores expuestos a situaciones de violencia de género.	Centro de la Mujer / Servicios Sociales	x	x	x	x	% de casos atendidos

EJE 4. Educación en igualdad

Existe un amplio consenso de la población de Daimiel sobre la necesidad de incidir en las edades más tempranas (infancia y adolescencia) para eliminar las desigualdades. Por ello se considera que hay que desplegar actuaciones en el ámbito educativo.

Sin embargo, no hay que olvidar que el principal referente educativo es la familia y que los modelos que se ofrecen en todos los ámbitos son coherentes. De ahí la importancia de reforzar la colaboración entre las familias y las instituciones educativas, empleando, para ello, las estructuras existentes, tales como el Consejo Escolar Municipal, donde está presente el Ayuntamiento.

Igualmente, es importante destacar la relevancia del grupo de iguales en la adolescencia. Esto obliga a implementar una metodología que consiga la efectividad del mensaje.

Por último, la influencia de los medios de comunicación es difícilmente controlable. Sin embargo, existen actualmente referentes para la juventud (cantantes, deportistas, actores, actrices...) acordes con los valores que se quieren transmitir. Por lo tanto, habrá que apoyarse en estos referentes visibilizándolos en la localidad.

En definitiva, todas las actuaciones desplegadas deben ser coherentes y perseguir el mismo fin, evitando dar mensajes contradictorios.

Objetivo general:

Extender la educación en igualdad en colaboración con todos los agentes de la comunidad educativa, incidiendo en el cambio de los roles y estereotipos de género arraigados en la sociedad.

Objetivos específicos:

1. Involucrar a toda la comunidad educativa en la educación en igualdad.
2. Consolidar la educación en igualdad en el ámbito educativo y reforzarla fuera del ámbito educativo.

EJE 4. Educación en igualdad

Objetivo específico 1: Involucrar a toda la comunidad educativa en la educación en igualdad.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
4.1.1. Planificación de actuaciones en materia de igualdad en respuesta a las necesidades detectadas en el Consejo Escolar Municipal, en coordinación con las personas responsables de coeducación de los centros.	Servicios Sociales/ Centro de la Mujer / Educación /Infancia y juventud	x	x	x	x	Existencia de un sistema de comunicación Aplicación de las necesidades detectadas
4.1.2. Desarrollo de talleres formativos / informativos dirigidos a las familias y AMPAS.	Centro de la Mujer / Educación / Servicios Sociales	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
4.1.3. Realización de acciones de sensibilización en igualdad en el ámbito de Educación de Personas Adultas.	Centro de la Mujer / Educación	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada

EJE 4. Educación en igualdad

Objetivo específico 2: Consolidar la educación en igualdad en el ámbito educativo y reforzarla fuera del ámbito educativo.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
4.2.1. Realización de acciones de sensibilización en igualdad dirigidas a infancia y adolescencia en el ámbito educativo.	Centro de la Mujer / Educación	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
4.2.2. Desarrollo de acciones de información sobre diversificación profesional en la orientación educativa.	Centro de la Mujer / Educación	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
4.2.3. Realización de acciones de sensibilización en igualdad dirigidas a infancia y adolescencia en otras enseñanzas (música, danza..)	Centro de Mujer / Cultura / Escuela de Música	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
4.2.4. Difusión de información y mensajes relativos a la igualdad en los medios dirigidos a la población joven.	Centro de la Mujer / Comunicación/ Juventud / Servicios Sociales	x	x	x	x	Nº mensajes difundidos/población alcanzada
4.2.5. Promoción de la presencia de figuras referentes en materia de igualdad para la juventud en las actividades dirigidas a la juventud (eventos musicales, deportivos...).	Centro de la mujer / deportes / festejos		x	x	x	Nº mensajes difundidos/población alcanzada
4.2.6. Empleo de metodologías que favorezcan la educación entre iguales en materia de igualdad.	Centro de la Mujer / Educación		x	x	x	Tipo de metodologías empleadas / resultados obtenidos

4.2.7. Introducción de formación en igualdad a personal empleado en actividades deportivas, de ocio o extraescolares	Centro de la Mujer / educación / deportes	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / % de personal formado
4.2.8. Coordinación de actuaciones con otras estructuras y redes presentes en la localidad (Consejo Municipal de Participación Infanto-Juvenil, Red de infancia y adolescencia)	Centro de la Mujer / Infancia	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / resultados obtenidos
4.2.9. Introducción de actividades de sensibilización en igualdad en el centro de juventud.	Juventud	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada

EJE 5. Salud y calidad de vida

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (Organización Mundial de la Salud).

La calidad de vida está directamente asociada al bienestar. Según la OMS, la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con el entorno.

En relación al Plan de Igualdad Municipal, hay aspectos que inciden, indudablemente en la salud y el bienestar de las mujeres, tales como la mayor dedicación a tareas domésticas y de cuidado o su situación y posición respecto al empleo, que inciden directamente en el nivel de independencia. Estos aspectos se han tratado en los diferentes ejes a lo largo del Plan.

Por otra parte, y según se manifestó en los grupos de trabajo, existen carencias en el municipio en relación a los servicios recibidos por las asociaciones sociosanitarias que es necesario abordar.

Objetivo general:

Promover un entorno y condiciones de vida que persigan mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres,

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
5.1.1. Difusión de información relativa a la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.	Servicios sociales / Centro de la mujer		x	x	x	Nº de acciones realizadas/Nº de participantes Satisfacción de participantes
5.1.2. Promover la participación deportiva femenina especialmente en la adolescencia.	Deportes	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas/Nº de participantes
5.1.3. Colaboración y apoyo a las asociaciones sociosanitarias de la localidad para la difusión de sus actuaciones.	Centro de la mujer / servicios sociales	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas/ población alcanzada
5.1.4. Desarrollo de talleres de mejora del bienestar personal adaptados a las diferentes etapas de la vida de las mujeres.	Centro de la mujer / servicios sociales	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas/Nº de participantes Satisfacción de participantes
5.1.5. Difusión de información relevante sobre medidas preventivas de diferentes enfermedades que afectan especialmente a las mujeres	Centro de la mujer / servicios sociales		x	x	x	Nº de acciones realizadas/ población alcanzada
5.1.6. Acciones de estímulo de la práctica deportiva de mujeres en riesgo de exclusión social.	Deportes					Nº de acciones realizadas/Nº de participantes

EJE 6. Igualdad de oportunidades en el medio rural

Las situaciones de discriminación que viven las mujeres se agravan en el ámbito rural por diferentes aspectos tales como las dificultades de acceso y permanencia en el mercado laboral, la escasez de infraestructuras y servicios y la escasa participación en los órganos de toma de decisiones.

En el caso de Daimiel, se observan circunstancias comunes a la problemática de las mujeres en el ámbito rural: fuga de talento femenino, peores posibilidades de acceso al empleo y dificultades asociadas a la falta de recursos de conciliación y otros recursos sociosanitarios.

Objetivo general: Contrarrestar las dificultades de acceso e igualdad de oportunidades que provienen de la condición rural del municipio.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
6.1.1. Colaboración con la asociación de desarrollo Alto Guadiana Mancha para la promoción y difusión de proyectos de empoderamiento y mejora de la empleabilidad femenina.	Concejalía de Igualdad			x	x	Nº de proyectos desarrollados / resultados obtenidos
6.1.2. Difusión de figuras femeninas dedicadas profesionalmente a ocupaciones típicas del ámbito rural, como referentes para el empleo.	Medio rural, Centro de la mujer	x	x	x	x	Medios empleados / población alcanzada
6.1.3. Difusión del estatuto de la mujer rural y de las medidas que despliega.	Medio rural	x	x			Medios empleados / población alcanzada
6.1.4. Promoción del acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y comunicación mediante formación y mejora de los recursos.	Empleo, Centro de la mujer	x	x	x	x	Nº acciones desarrolladas / nº participantes
6.1.5. Promoción del empleo y autoempleo femenino en sectores relacionados con el Aprovechamiento de los recursos autóctonos (agricultura, turismo rural, artesanía...).	Promoción económica, Centro de la mujer		x	x	x	Nº acciones desarrolladas / proyectos de autoempleo
6.1.6. Incorporación del enfoque de género en todas las acciones de desarrollo rural.	Concejalía de Igualdad, Centro de la mujer	x	x	x	x	% de medidas donde se incorpora la perspectiva de género
6.1.7. Desarrollo de actividades de promoción del medioambiente en colaboración con asociaciones de mujeres.	Medioambiente		x	x	x	Nº acciones desarrolladas / satisfacción de participantes

6.1.8. Incorporación de información sobre figuras femeninas relevantes en el ámbito de las ciencias en actividades medioambientales realizadas con infancia y/o juventud.	Medioambiente		x	x	x	Nº acciones desarrolladas / satisfacción de participantes
---	---------------	--	---	---	---	---

EJE 7. Participación e inclusión social

La importancia de la participación radica en la posibilidad de que todas las personas integrantes de una sociedad puedan actuar e incidir en las decisiones que afectan a cuestiones públicas. Garantizar la participación y la presencia de hombres y mujeres, removiendo los obstáculos que la dificultan, así como tomar en consideración las diferentes posiciones, situaciones e intereses de unos y otras, es clave para avanzar en la igualdad.

Además, existen ciertas circunstancias que derivan en situaciones de vulnerabilidad. En estos casos es imprescindible garantizar la inclusión social para que estas personas tengan la oportunidad de participar de manera plena en la vida social.

Objetivo General: Establecer las condiciones que garanticen la plena participación social de todas las mujeres, así como su empoderamiento individual y colectivo.

Objetivos específicos:

1. Incidir en la eliminación de las barreras que provocan la exclusión social de mujeres objeto de múltiples discriminaciones.
2. Promover el empoderamiento individual y colectivo.
3. Visibilizar la acción de mujeres en diferentes áreas como referentes y estímulo de participación para otras mujeres.

Objetivo específico 1: Incidir en la eliminación de las barreras que provocan la exclusión social de mujeres objeto de múltiples discriminaciones.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
7.1.1. Campaña de difusión para la promoción de la inscripción en el registro de asociaciones del ayuntamiento (especialmente asociaciones de mujeres y sociosanitarias).	Centro de la Mujer	x	x	x	x	Resultados obtenidos incremento: n° asociaciones inscritas
7.1.2. Promoción y difusión del centro de la mujer como recurso técnico para el asociacionismo femenino de la localidad.	Concejalía Igualdad	x	x	x	x	N° acciones realizadas / población alcanzada
7.1.3. Búsqueda de recursos y financiación de otras administraciones para la realización de proyectos que fomenten la participación y la inclusión social de las mujeres.	Concejalía de Igualdad/ Servicios sociales	x	x	x	x	Proyectos solicitados / Obtención de recursos
7.1.4. Realización de acciones de promoción de la participación específicas a determinados grupos de mujeres (mujeres jóvenes, mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad...)	Centro de la mujer / servicios sociales		x	x	x	N° de acciones realizadas / resultados obtenidos
7.1.5. Mejora de la competencia tecnológica entre las mujeres, especialmente en aquellas que tengan mayores dificultades por edad, situación social o discapacidad.	Empleo / centro de la mujer/ servicios sociales	x	x	x	x	N° acciones realizadas / población alcanzada
7.1.6. Eliminación de criterios sexistas en la elección de las figuras representativas de las fiestas de la localidad.	Festejos / Concejalía de Igualdad	x	x	x	x	Acciones realizadas / resultados obtenidos

Objetivo específico 2. Promover el empoderamiento individual y colectivo.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
7.2.1. Desarrollo de acciones formativas o talleres que incidan en el empoderamiento femenino, tanto en contenidos transversales como técnicos.	Centro de la mujer		x	x	x	Nº acciones realizadas / población alcanzada
7.2.2. Difusión de información sobre contenidos básicos de igualdad a mujeres inmigrantes.	Servicios sociales / Concejalía de Igualdad / Centro de la mujer	x	x	x	x	Nº de acciones realizadas / población alcanzada
7.2.3. Refuerzo de la colaboración entre asociaciones en general.	Centro de la mujer	x	x	x	x	Nº acciones desarrolladas / resultados obtenidos
7.2.4. Incorporación de contenidos relativos a la igualdad de género en las acciones dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión social.	Servicios sociales	x	x	x	x	% de acciones con los contenidos incorporados

Objetivo específico 3. Visibilizar la acción de mujeres en diferentes áreas como referentes y estímulo de participación para otras mujeres.

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
7.3.1. Realización de acciones que visibilicen a mujeres en el ámbito deportivo.	Deportes	x	x	x	x	Nº actos desarrollados / repercusión
7.3.2. Desarrollo de acciones que destaquen la contribución de la mujer en el asociacionismo, la participación y la acción social.	Centro de la mujer		x	x	x	Nº actos desarrollados / repercusión
7.3.3. Organización de actos / charlas o jornadas con protagonismo de mujeres en puestos de decisión y representación de diferentes ámbitos (empresarial, político, profesional, deportivo...)	Centro de la mujer / promoción empresarial / deportes	x	x	x	x	Nº actos desarrollados / repercusión
7.3.4. Desarrollo de acciones que destaquen el valor social y económico de las tareas de cuidado.	Centro de la mujer	x	x	x	x	Nº actos desarrollados / repercusión
7.3.5. Incremento de la presencia de mujeres de diferentes ámbitos en los medios de comunicación locales.	Concejalía de igualdad	x	x	x	x	Nº de noticias o contenidos / % sobre el total

2. ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y GESTIÓN DEL PLAN

La actividad municipal se agrupa en cinco áreas:

1. Turismo, Promoción Económica y Medio Rural, que comprende:

- Turismo y patrimonio cultural
- Autónomos y emprendedores
- Comercio y venta ambulante
- Medio rural
- Parques y jardines
- Parque Nacional Tablas de Daimiel
- Medios de Comunicación Municipales.

2. Urbanismo, Obras y Medio Ambiente, que comprende:

- Urbanismo
- Obras
- Medio Ambiente
- Alumbrado
- Parque Móvil.
- Cementerio
- Ciclo hidráulico
- Recogida de residuos y limpieza de la vía pública
- Promoción Industrial

3. Educación, Cultura, y Deportes, que comprende:

- Educación
- Cultura
- Deportes
- Festejos
- Juventud

4. Servicios Sociales, que comprende

- Servicios Sociales
- Igualdad
- Infancia
- Cooperación al Desarrollo
- Consumo
- Salud Pública

5. Hacienda y Régimen Interior, que comprende:

- Hacienda
- Contratación y patrimonio
- Seguridad Ciudadana
- Policía Municipal
- Movilidad
- Protección Civil
- Personal
- Funcionamiento y gestión de la Secretaría General

- Nuevas Tecnologías
- Participación ciudadana

Para la ejecución del Plan de Igualdad de Daimiel, se contará con la siguiente estructura:

Comisión de Igualdad: Integrada por representantes del personal técnico de todas las áreas municipales. Se encargará de elaborar la planificación anual tal y como queda establecida en el plan y de coordinar el seguimiento y evaluación de las acciones. En representación de la corporación, la persona designada será quien encabece la Concejalía en materia de Igualdad.

Durante el proceso de elaboración del Plan, la estructura ha quedado constituida en reunión celebrada el 11 de octubre de 2019, sin perjuicio de la posibilidad de sustituciones o de nuevas incorporaciones designadas por la persona responsable cada área.

Integran la Comisión representantes de las siguientes áreas:

Cultura, Festejos, Urbanismo, Servicios Sociales, Turismo, Promoción Económica, Juventud, Deportes, OMIC, Centro de la Mujer, Infancia, Educación, Agricultura, Medioambiente, Escuela de Música, Comunicación y Empleo.

Funciones de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan, sin perjuicio de que, para alguna de estas funciones (por ejemplo, la evaluación), se pueda contar con la asistencia técnica de alguna entidad externa. La Comisión estará liderada por el personal técnico del Centro de la Mujer, como equipo que cuenta con los conocimientos y experiencia necesarias para desarrollar políticas de igualdad.

El plan de igualdad se desarrollará mediante la elaboración de Planes Anuales de Trabajo para cada una de las áreas de actuación municipales. La persona responsable de cada una de las áreas presentará a la Comisión su Plan de Trabajo Anual, en el que constarán las acciones a realizar en el año en curso según el documento del Plan de Igualdad, estableciendo una concreción mayor, si fuera necesario.

Por ejemplo, para la acción:

ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023	INDICADOR
7.3.3. Organización de actos / charlas o jornadas con protagonismo de mujeres femeninas en puestos de decisión y representación de diferentes ámbitos (empresarial, político, profesional, deportivo...)	Centro de la mujer / promoción empresarial / deportes	x	x	x	x	Nº actos desarrollados / repercusión

En el Plan de Trabajo del Centro de la Mujer para 2020, la concreción de la acción puede presentarse de la siguiente manera

AÑO: 2020	ÁREA RESPONSABLE	EN COORDINACIÓN CON
	Centro de la Mujer	Promoción empresarial
7.3.3. Organización de actos / charlas o jornadas con protagonismo de mujeres femeninas en puestos de decisión y representación de diferentes ámbitos (empresarial, político, profesional, deportivo...)		
En fechas próximas a la celebración del día del trabajo (1 de Mayo), se organizará una charla con una empresaria de la localidad que versará sobre su experiencia vital y profesional y las principales dificultades y barreras encontradas en el desempeño de su trabajo.		
INDICADOR Nº de personas asistentes al acto Cobertura del acto en prensa Repercusión en redes sociales		

Dentro del Plan de Igualdad, cada una de las acciones está identificada con un número de 3 dígitos:

1er dígito: corresponde al eje de actuación

2º dígito: corresponde al objetivo específico dentro del eje de actuación (hay ejes con un solo objetivo específico)

3er dígito: corresponde al número de acción.

De manera que la acción 7.3.3. se encuadra dentro del eje 7, participación e inclusión social, objetivo específico 3 "Visibilizar la acción

de mujeres en diferentes áreas como referentes y estímulo de participación para otras mujeres”.

La Comisión se reunirá, al menos 2 veces al año para presentar su plan de trabajo y para realizar el seguimiento de las actuaciones realizadas en el año en curso.

Estas reuniones servirán además como punto de encuentro e intercambio de información entre las distintas áreas integrantes de la Comisión.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

En la gestión e implementación del Plan, será necesario incorporar el seguimiento y la evaluación.

El seguimiento permite comprobar el grado de cumplimiento real del plan, detectar desviaciones y reconducir actividades para la consecución del objetivo final. El seguimiento permite crear un espacio de reflexión sobre el plan que facilite la toma de decisiones en relación a las actuaciones. El seguimiento se realizará anualmente.

La evaluación analiza el grado de cumplimiento y la idoneidad de las actuaciones llevadas a cabo en relación con los objetivos planteados. La evaluación permite tomar decisiones que pueden llegar a reorientar el proyecto e incluso a redefinir los objetivos.

La evaluación requiere un análisis cualitativo y cuantitativo. Su periodicidad puede ser anual o bianual, si bien es necesario incorporar una evaluación final que mida el impacto del Plan en su conjunto.

El seguimiento del Plan se realizará anualmente mediante el análisis de los planes de actuación anuales que permiten determinar la adecuación entre los resultados obtenidos y los objetivos planteados.

Los instrumentos que permiten obtener la información pertinente para la evaluación y el seguimiento del plan son los indicadores. Se trata de instrumentos de medición que en el ámbito de las actuaciones que nos ocupan miden situaciones sociales concretas, sea en forma de número, de opinión o de percepción.

INDICADORES

Los indicadores de evaluación a aplicar se han definido junto a cada una de las acciones, no obstante, se aporta una tabla en la que aparecen los indicadores a aplicar según el tipo de acción que se quiere evaluar, por si fuera necesario incorporar alguna acción más o redefinir alguna de las existentes.

INDICADORES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES RESULTADOS	DE INDICADORES DE IMPACTO
ACCIONES			
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo	Toma de conciencia Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo	Mejora y extensión del conocimiento
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Participación	Nº de acciones realizadas	Personas alcanzadas / agentes implicados	Incremento de la presencia de mujeres en diferentes ámbitos Mejora del acceso a los recursos
Actos	Nº de actos realizados	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Satisfacción percibida Visibilización
Concursos, certámenes, exposiciones, muestras	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilización de la aportación de las mujeres
Elaboración de planes / protocolos	Planes /protocolos elaborados	Implementación de planes/protocolos	Mejora de la situación objeto del Plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)

Los **indicadores de realización** permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?

¿En qué grado?

¿Se ha alcanzado a la población prevista?

Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del Plan.

Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el Plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se han conseguido.

Por otra parte, en el tipo de acciones que puede encuadrarse como actos o campañas publicitarias, es necesario medir la repercusión. Para ello es necesario atender a diferentes aspectos tales como la presencia en medios de comunicación, la afluencia de público, la implicación de diferentes colectivos, la presencia en redes sociales, el conocimiento / recuerdo de la campaña o acción por parte de la población... dependiendo del tipo de acción que se esté evaluando.

4. VIGENCIA

El Plan estará vigente desde el 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Llegado este momento sin que se haya redactado un nuevo Plan, podrán prorrogarse sus acciones hasta la aprobación del Plan.