

2022 - 2025

I PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



AYUNTAMIENTO DE MANZANARES



Actividad financiada con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

Actividad realizada con subvención del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

DEPÓSITO LEGAL: D.L. CR 16-2022

Proyecto elaborado por el Ayuntamiento de Manzanares.

Centro de la Mujer. Concejalía de Políticas de Igualdad.

Asistencia Técnica: FISE (Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L.)

ÍNDICE

SALUDA DEL ALCALDE	Página 3
INTRODUCCIÓN	Página 4
DIAGNÓSTICO	Página 5
1. DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN	Página 6
Opinión de la población en materia de igualdad	Página 11
2. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Página 20
3. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO	Página 26
4. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Página 47
5. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	Página 53
6. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD	Página 66
7. CALIDAD DE VIDA Y SALUD	Página 72
8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL	Página 79
9. FORTALEZAS OPORTUNIDADES	Página 83
10. DEBILIDADES AMENAZAS	Página 84
I PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MANZANARES	Página 85
11. MARCO NORMATIVO	Página 86
12. PRINCIPIOS RECTORES	Página 90
13. ÁMBITO DE APLICACIÓN	Página 92
14. VIGENCIA	Página 92
15. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN	Página 92
16. ACCIONES POR EJES ESTRATÉGICOS	Página 94
Eje 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Página 94
Eje 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO	Página 98
Eje 3. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Página 101
Eje 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	Página 105
Eje 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD	Página 109
Eje 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD	Página 112
Eje 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO	Página 113

RURAL

17. METODOLOGÍA	Página 115
18. RECURSOS DESTINADOS AL PLAN	Página 117
19. ESTRUCTURAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Página 118
20. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Página 119
ANEXO I. INDICADORES TIPO	Página 121
ANEXO II. ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	Página 122

Para orgullo de todas y todos, y gracias al trabajo y compromiso de la sociedad española, podemos afirmar con satisfacción, que en las últimas décadas, hemos vivido y desarrollado grandes avances encaminados hacia la igualdad total entre mujeres y hombres en nuestro país.



De todos modos, también es conocido, que vivimos en un mundo en el que persiste la desigualdad estructural entre sexos y que marca nuestras vidas, incluso desde antes de nacer. Es una discriminación permanente, que asigna al sexo mujer unos roles y tareas distintas que a los hombres, y que las priva de determinados privilegios o posiciones, que tradicionalmente han estado reservados para los hombres.

Es este el germen de relaciones desiguales y de situaciones más violentas, y es por ello que como Equipo de Gobierno hemos decidido desde el primer día, seguir actuando e implementando políticas para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Hace aproximadamente un año, renovamos como Gobierno ese compromiso público, al aprobar la redacción y el presupuesto para la elaboración de este I Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Manzanares. Recientemente, y con la relevancia institucional que acto de tal importancia requería, ha sido aprobado por la unanimidad del Pleno de este Ayuntamiento, algo de lo que nos debemos congratular como ciudad.

Este Plan, que estará vigente hasta finales del año 2025, contempla actuaciones en distintos ejes y la implicación de todas las áreas municipales, para que, junto con la participación de la sociedad civil, desde asociaciones, sindicatos, comunidad educativa, etcétera... avancemos hacia una sociedad más justa e igualitaria, en la que mujeres y hombres, hombres y mujeres, alcancen la verdadera igualdad.

Sólo así, desde la igualdad, seremos una ciudad con un gran presente y sobre todo, con un prometedor futuro.

INTRODUCCIÓN

Las desigualdades entre mujeres y hombres tienen su base en los papeles que tradicionalmente se han asignado a unas y a otros. Por supuesto que hombres y mujeres son seres diferentes, como lo son los hombres y las mujeres entre sí. Pero no ser idénticos, no significa que no deban ser iguales en derechos y en deberes. Lo importante de esta desigualdad es que lo que genera, no es un problema de las mujeres, es un problema de la sociedad.

El Ayuntamiento de Manzanares, en su compromiso desde hace años por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ha trabajado para reducir estas desigualdades y promover una sociedad más equitativa.

Ahora, da un salto cualitativo que se materializa en el I Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Manzanares. Dicho plan parte de un diagnóstico previo y recoge las principales acciones en materia de igualdad en los próximos años.

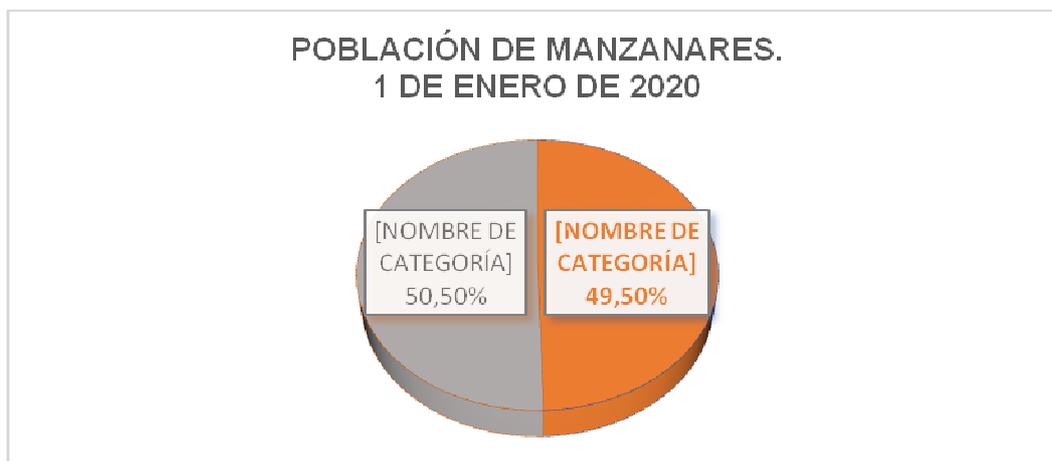
El diagnóstico realizado ha permitido profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres del municipio, así como determinar las prioridades de actuación y realizar una propuesta de avance cualitativo en la consecución de la igualdad, extensión de la transversalidad del principio de igualdad, y desarrollo de un sistema de trabajo, todo ello plasmado en el Plan de Igualdad que servirá de guía para las políticas municipales de igualdad en los próximos cuatro años.

DIAGNÓSTICO

I Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Manzanares 2022 - 2025

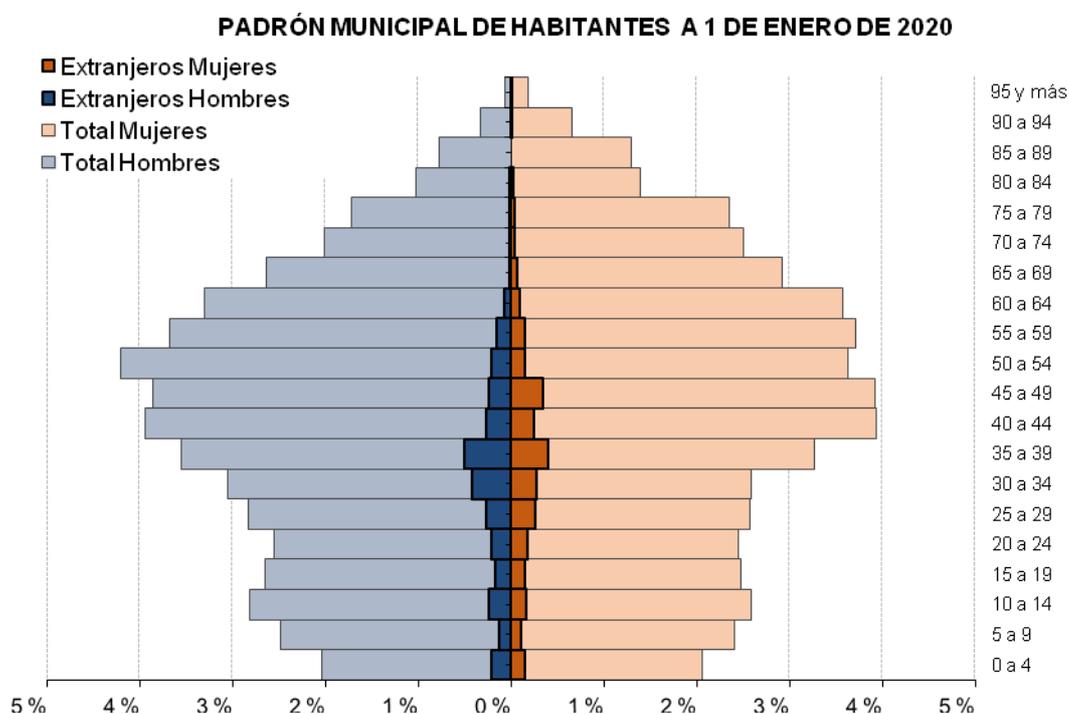
1. DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN

A fecha 1 de enero de 2020 la población de Manzanares era de 17962 personas, de las cuales 8892 son hombres (49.50%) y 9070 son mujeres (50.50%).



(50.50%).

Pirámide de población



Fuente: Instituto de estadística de Castilla – La Mancha

Población por edad

El grupo de población más numeroso en general, es el grupo entre 40 y 44 años, pero existen diferencias: entre las mujeres este grupo de edad es el más numeroso, mientras que, entre los hombres, es el grupo de edad entre 50 y 54 años.

Entre la población extranjera, el grupo más numeroso tanto para hombres como para mujeres, se encuentra entre los 35 a 39 años.

POBLACIÓN DE MANZANARES 1 DE ENERO DE 2020			
Edad	Ambos Sexos	Hombre	Mujer
0 a 4	735	366	369
5 a 9	878	445	433
10 a 14	970	505	465
15 a 19	919	475	444
20 a 24	899	458	441
25 a 29	971	509	462
30 a 34	1.013	549	464
35 a 39	1.224	637	587
40 a 44	1.417	709	708
45 a 49	1.399	694	705
50 a 54	1.408	756	652
55 a 59	1.327	660	667
60 a 64	1.236	594	642
65 a 69	997	473	524
70 a 74	812	361	451
75 a 79	731	309	422
80 a 84	434	184	250
85 a 89	372	138	234
90 a 94	175	58	117
95 y más	45	12	33
Total general	17.962	8.892	9.070

Prácticamente una de cada cinco personas de Manzanares es mayor de 65 años. Entre las mujeres, el porcentaje supera el 22%. La población menor de 14 años representa el 14.38% de la población. Estos datos muestran porcentajes similares a los regionales y provinciales.

	MAYORES DE 65 SOBRE POBLACIÓN TOTAL			MENORES DE 14 SOBRE POBLACIÓN TOTAL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Manzanares	19,85%	17,26%	22,39%	14,38%	14,80%	13,97%
Ciudad Real	20,34%	17,78%	22,85%	13,99%	14,50%	13,50%
CLM	19,08%	17,00%	21,16%	14,84%	15,24%	14,44%

Variación de la población

La población de Manzanares ha disminuido en los últimos 5 años: entre 2016 y 2020 la población total ha disminuido en 513 personas (un 2.78%), pero mientras que la población española ha disminuido en un 3.27%, la población extranjera ha aumentado en un 5.54%.

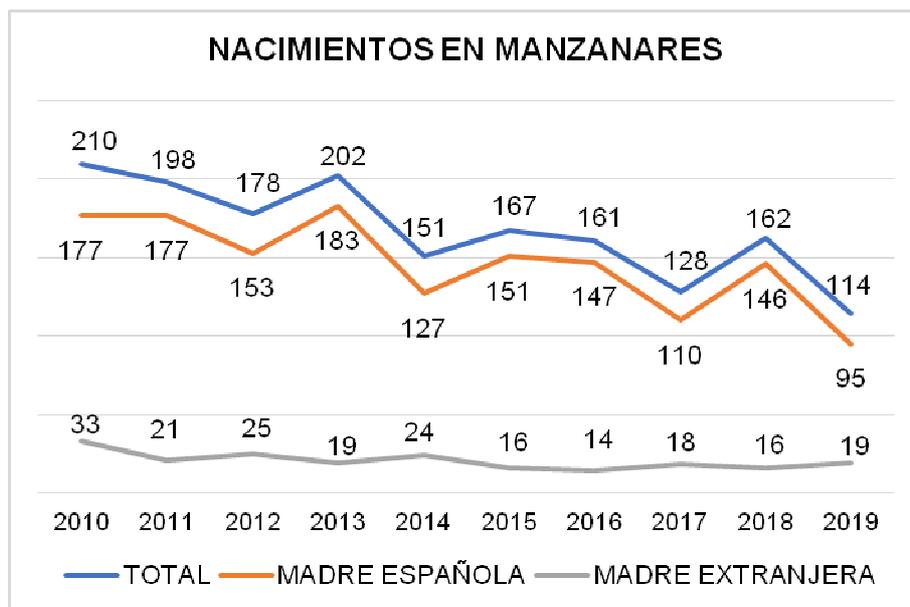
El grupo de población que más ha aumentado porcentualmente es el de hombres extranjeros, y el que más ha disminuido es el de hombres españoles.

VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN DE MANZANARES
2016/2020

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
POBLACIÓN TOTAL			
Porcentaje	-2,78%	-3,06%	-2,49%
Nº absoluto	-513	-281	-232
POBLACIÓN ESPAÑOLA			
Porcentaje	-3,27%	-3,76%	-2,79%
Nº absoluto	-570	-325	-245
POBLACIÓN EXTRANJERA			
Porcentaje	5,54%	8,41%	2,57%
Nº absoluto	57	44	13

Crecimiento vegetativo

Los nacimientos se han reducido en los últimos en 10 años en un 45.71%, algo más entre las madres españolas (46.33%) que entre las madres extranjeras (42.42%)



El crecimiento vegetativo, esto es, la diferencia entre nacimientos y defunciones, es negativo desde el año 2014.

CRECIMIENTO VEGETATIVO MANZANARES

Año	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Vegetativo	-57	-4	-63	-24	-41	-5	42	5	47	41

En la provincia de Ciudad Real, la edad media de la madre al nacimiento del primer hijo, es de 30.94 años en 2019, algo superior a la edad en Castilla – La Mancha (30.66), pero inferior a la nacional que se sitúa en 31.10.¹

El número de matrimonios ha aumentado en 2018 y 2019². Porcentaje de matrimonios religiosos y civiles

MATRIMONIOS EN MANZANARES

	TOTAL	Religión católica	Otras religiones	Exclusivamente Civil
2019	59	17	1	41
2018	59	18	1	40
2017	29	6	-	23
2016	72	26	-	46

Por último, en referencia a los índices demográficos³, la tendencia que han seguido en Manzanares en los últimos 5 años es la misma que la de la provincia y la región.

¹Fuente: Instituto Nacional de Estadística

²Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Matrimonios por tipo de matrimonio, municipio de residencia y tipo de celebración

³ Índices demográficos

		Índice de				
		Dependencia	Longevidad	Maternidad	Tendencia	Reemplazo
2016	Manzanares	50,0	50,6	20,9	87,4	90,9
2016	Ciudad Real	51,3	55,3	19,3	85,3	101,8
2016	CLM	51,2	55,4	20,5	85,9	98,8
2020	Manzanares	52,1	49,3	19,3	83,7	73
2020	Ciudad Real	52,3	53,2	18,8	84,7	79,5
2020	CLM	51,3	53,4	19,4	83,1	80,4

Destaca que la disminución de la tasa de reemplazo ha sido mayor en Manzanares. Esto significa que la población de Manzanares está perdiendo capacidad de sustitución de las personas que se jubilan de forma más rápida que en la provincia y en la región.

Por otra parte, el índice de tendencia de la población también ha caído de forma más acusada en Manzanares que en la provincia y la región originado por un menor número de nacimientos paulatino. Sin embargo, el índice de dependencia ha subido, motivado por el incremento de la población mayor de 64 años.

La distribución de la población de Manzanares entre hombres y mujeres es prácticamente del 50%.

La población total ha disminuido en los últimos 5 años, pero mientras la población española ha descendido, la extranjera ha aumentado.

El grupo de población más numeroso entre las mujeres es el comprendido entre los 40 y 44 años mientras que entre los hombres es el comprendido entre los 50 y 54 años.

Los nacimientos también han disminuido en los últimos 10 años en más de un 45%. La población de más de 65 años supone el 20% de la población.

Los índices estudiados corroboran el envejecimiento paulatino de población, el incremento de la dependencia y la pérdida de capacidad de reemplazo de la población en edad de jubilación.

Dependencia = $(\text{Pob}<15 + \text{Pob}>64) / \text{Pob } 15 \text{ a } 64) * 100$

Longevidad = $(\text{Pob}>74 / \text{Pob}>64) * 100$

Maternidad = $(\text{Pob } 0 \text{ a } 4 / \text{mujeres } 15 \text{ a } 49) * 100$

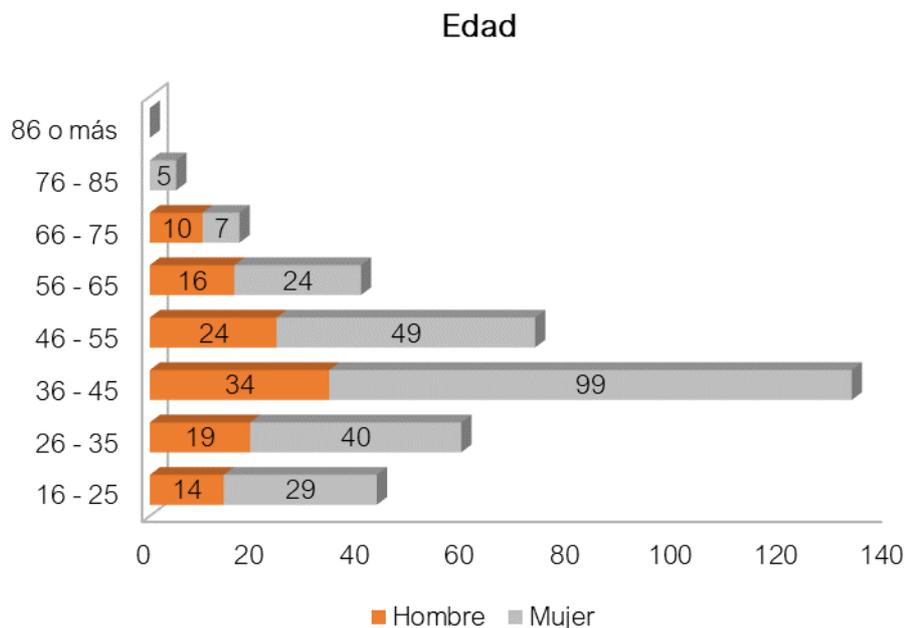
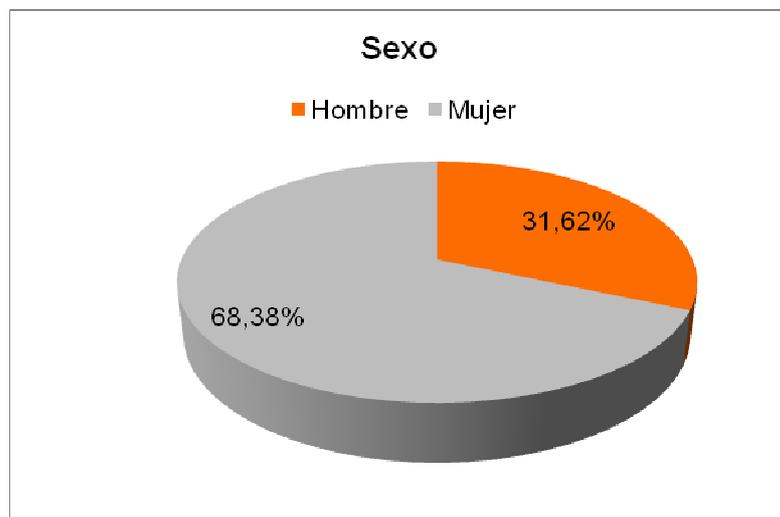
Tendencia = $(\text{Pob } 0 \text{ a } 4 / \text{Pob } 5 \text{ a } 9) * 100$

Reemplazo = $(\text{Pob } 20 \text{ a } 29 / \text{Pob } 55 \text{ a } 64) * 100$

OPINIÓN DE LA POBLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Para la elaboración del presente diagnóstico se ha realizado una encuesta a la población de Manzanares con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se han obtenido 370 cuestionarios, de los cuales 253 fueron realizados por

mujeres y 117 por hombres. De este primer dato se deduce el mayor interés que el plan de igualdad genera entre mujeres.



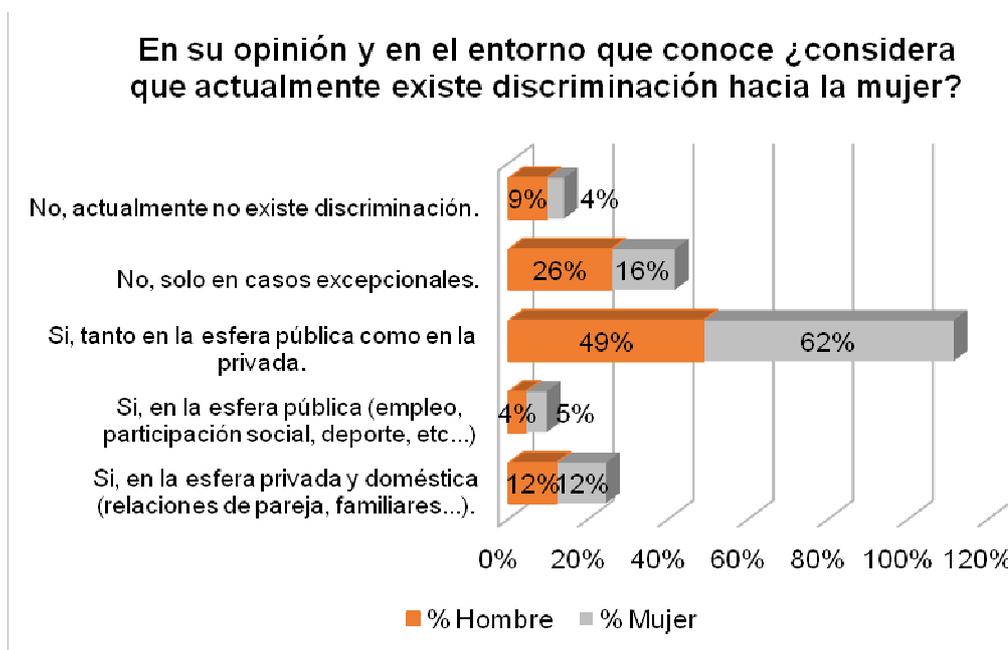
El grupo que más ha participado es el comprendido entre 36 y 45 años, con el 36% de los cuestionarios. Y en cuanto al nivel de formación, el grupo más numeroso es de personas con licenciatura (el 31% de las personas encuestadas). El 64% de las personas encuestadas viven en familia (pareja, hijos/as y o ascendientes).

El 7.5% de las personas encuestadas tiene alguna discapacidad.

El 2% de las personas encuestadas tienen nacionalidad extranjera.

El 25.64% de los hombres y el 52.96% de las mujeres que han participado en la encuesta son responsables del cuidado de una persona, sobre todo de menores de 0 a 12 años.

A continuación, se expone el porcentaje de respuestas que han dado hombres y mujeres por separado para cada una de las cuestiones planteadas.



Con carácter general, la población encuestada considera que existe discriminación hacia la mujer actualmente. Opinan así el 80% de las mujeres y el 65% de los hombres. De la misma manera opina el personal técnico encuestado del Ayuntamiento. Por el contrario, opinan que no existe discriminación el 4% mujeres y el 9% de los hombres. La mayor parte de quienes opinan que sí existe, indican que es tanto en la esfera pública como privada.

Por último, consideran que existe discriminación *solo en casos excepcionales*, el 16% de las mujeres y el 26% de los hombres.

Existe cierta disparidad de opiniones entre hombres y mujeres ante la existencia de discriminación. Las mujeres son las que perciben en mayor medida la existencia de discriminación, al ser objeto de la misma.

Grupos de población

La encuesta plantea en qué grupo de población se considera que se dan más situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

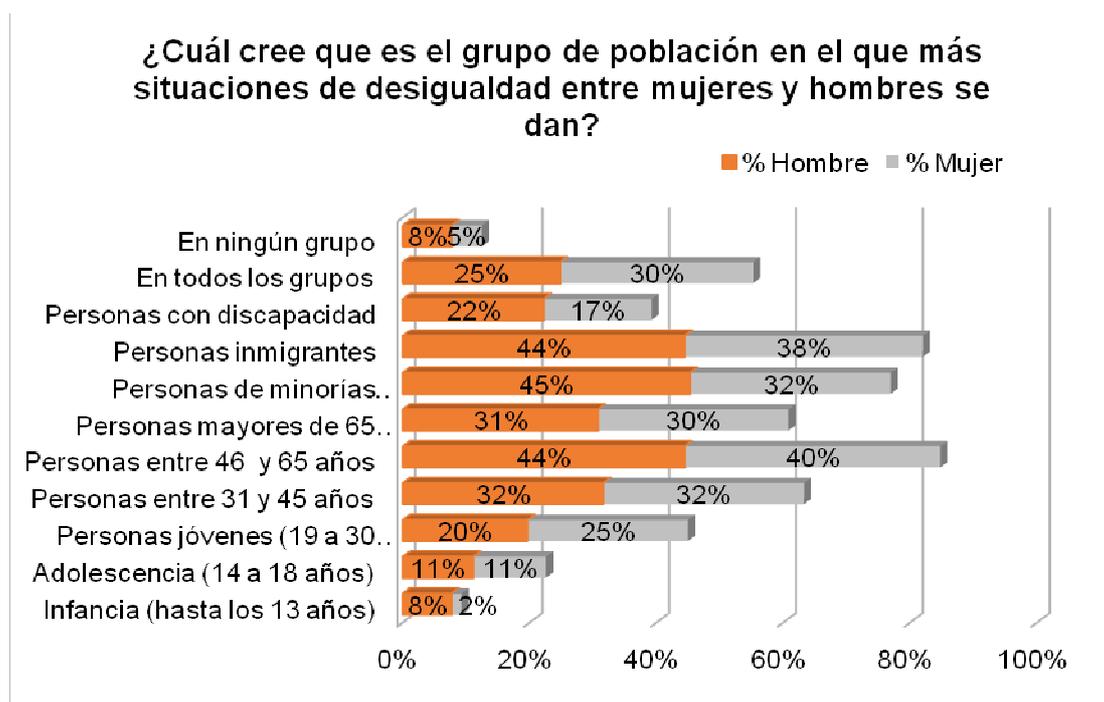
Tanto hombres como mujeres sitúan en primer lugar al grupo de edad entre 46 y 65 años como en el que más desigualdades se dan, seguido muy de cerca del grupo de personas inmigrantes y, en tercer lugar, las personas pertenecientes a minorías étnicas. La opinión de las personas integrantes de la comisión técnica es muy similar, pero altera el orden situando en primer lugar a

las personas inmigrantes y en segundo lugar al grupo de edad entre 46 y 65 años.

La opinión de hombres y mujeres es muy similar atendiendo a los porcentajes que eligen cada opción.

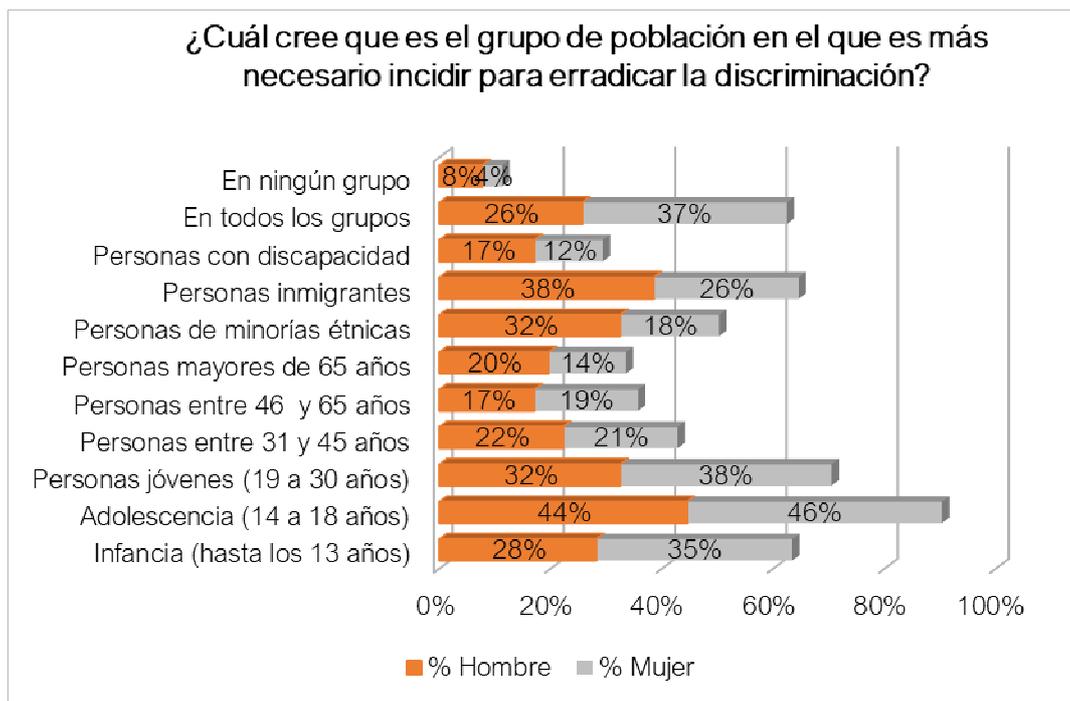
1 de cada 4 hombres y el 30% de las mujeres opinan que existen situaciones de desigualdad en “todos los grupos”.

Y en el extremo contrario, opinan que no existen desigualdades en ningún grupo el 5% de las mujeres y el 8% de los hombres.



El grupo menos seleccionado es la infancia: solo lo han seleccionado el 2 % de las mujeres y el 8% de los hombres. Los siguientes grupos menos seleccionados son la adolescencia y las personas con discapacidad.

Sin embargo, cuando se pregunta en qué grupo se considera más necesario incidir para eliminar la desigualdad, se seleccionan la adolescencia y la infancia, es decir, aquellos en los que se ha indicado que existe menos desigualdad, y las personas jóvenes. (gráfico siguiente).



La opinión de las personas integrantes de la comisión técnica coincide en señalar el grupo de adolescencia en primer lugar, pero sitúa en segundo lugar a las personas inmigrantes.

En general, en las opiniones recabadas no existe una correlación entre los grupos en los que se considera que existe más desigualdad y entre los que se considera más necesario incidir para erradicarla. Sin embargo, sería lógico incidir en aquellos grupos en los que se considera que existe más desigualdad.

Tanto las mujeres como los hombres encuestados han situado al grupo de la adolescencia como aquel en el que es más necesario incidir para erradicar la discriminación, en la idea de que el paso del tiempo y las acciones que se realizan en la actualidad den sus frutos en el futuro. En la misma lógica, en segundo lugar, han situado al grupo entre 19 y 30 años y, en tercer lugar, a la infancia

Sin embargo, y en concordancia con las opiniones expresadas en el grupo de trabajo, se observa cierta regresión en determinados grupos de jóvenes y adolescentes. Igualmente, se hace referencia a que los valores y principios que presiden el trabajo en los centros educativos (tolerancia, igualdad...), no se observan en otros agentes socializadores. Así, existen productos de consumo juvenil que no transmiten estos valores, y se hace referencia a las canciones, a determinados mensajes que pueden verse en redes sociales, a programas de televisión... que, en ocasiones, están comunicando valores contrarios a la igualdad (modelos de relaciones no igualitarias...).

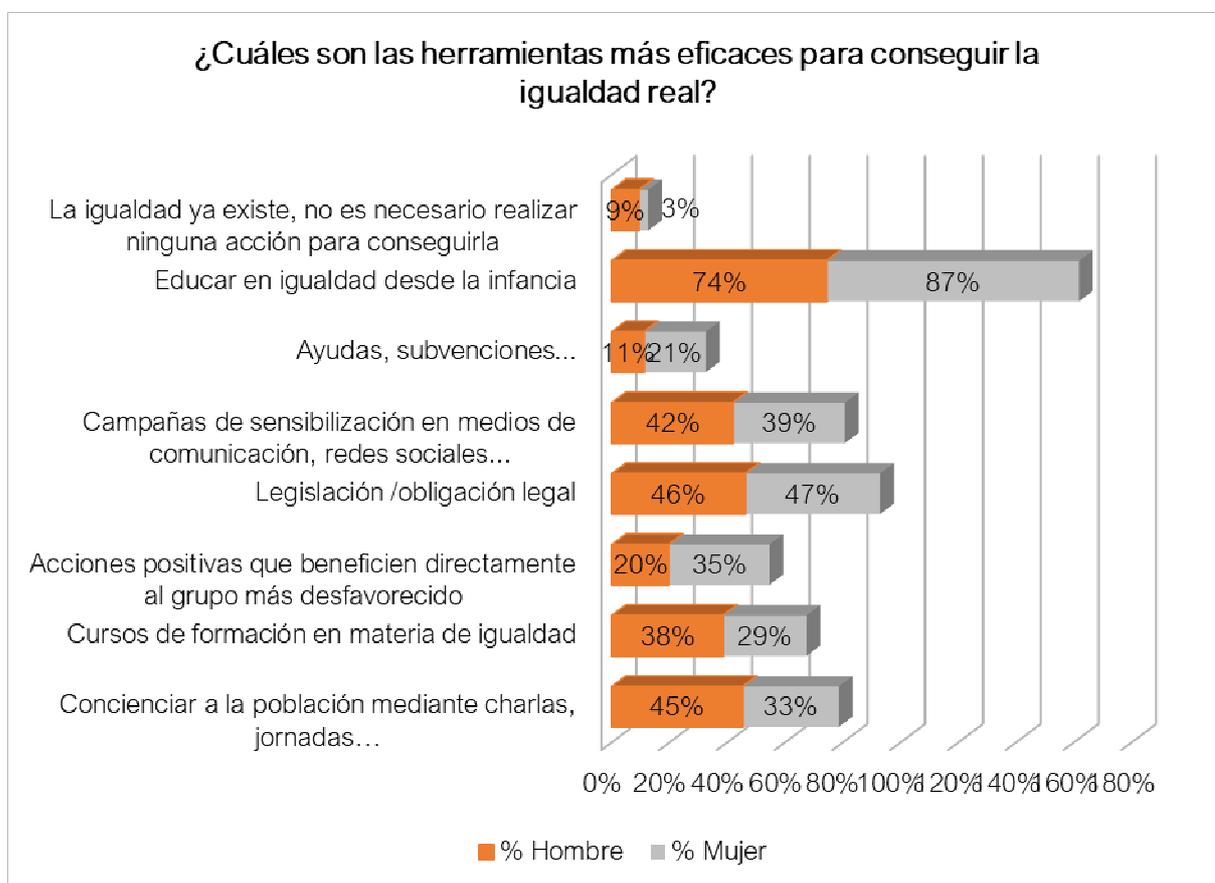
Por ello, podemos concluir que el simple paso del tiempo no garantiza la consecución de la igualdad, es necesaria una apuesta decidida por las políticas de igualdad para erradicar las discriminaciones.

Paralelamente, **sería recomendable incidir también en quienes tienen en sus manos la educación de las nuevas generaciones.** En este caso, hay que destacar que se ha señalado el grupo en el que existen más desigualdades al comprendido entre 46 y 65 años. Por ello, es fundamental desarrollar acciones de sensibilización y concienciación dirigidas a este grupo, tanto para facilitar su labor educadora, como para que su ejemplo sirva de guía a las nuevas generaciones.

En concordancia con el grupo en el que es más necesario incidir, está la elección de **la herramienta más eficaz para conseguir la igualdad real.** La población encuestada sitúa **en primer lugar la educación en igualdad desde la infancia.** (Gráfico siguiente). De la misma forma opina el personal integrante de la comisión técnica.

En este aspecto hay que destacar dos cuestiones:

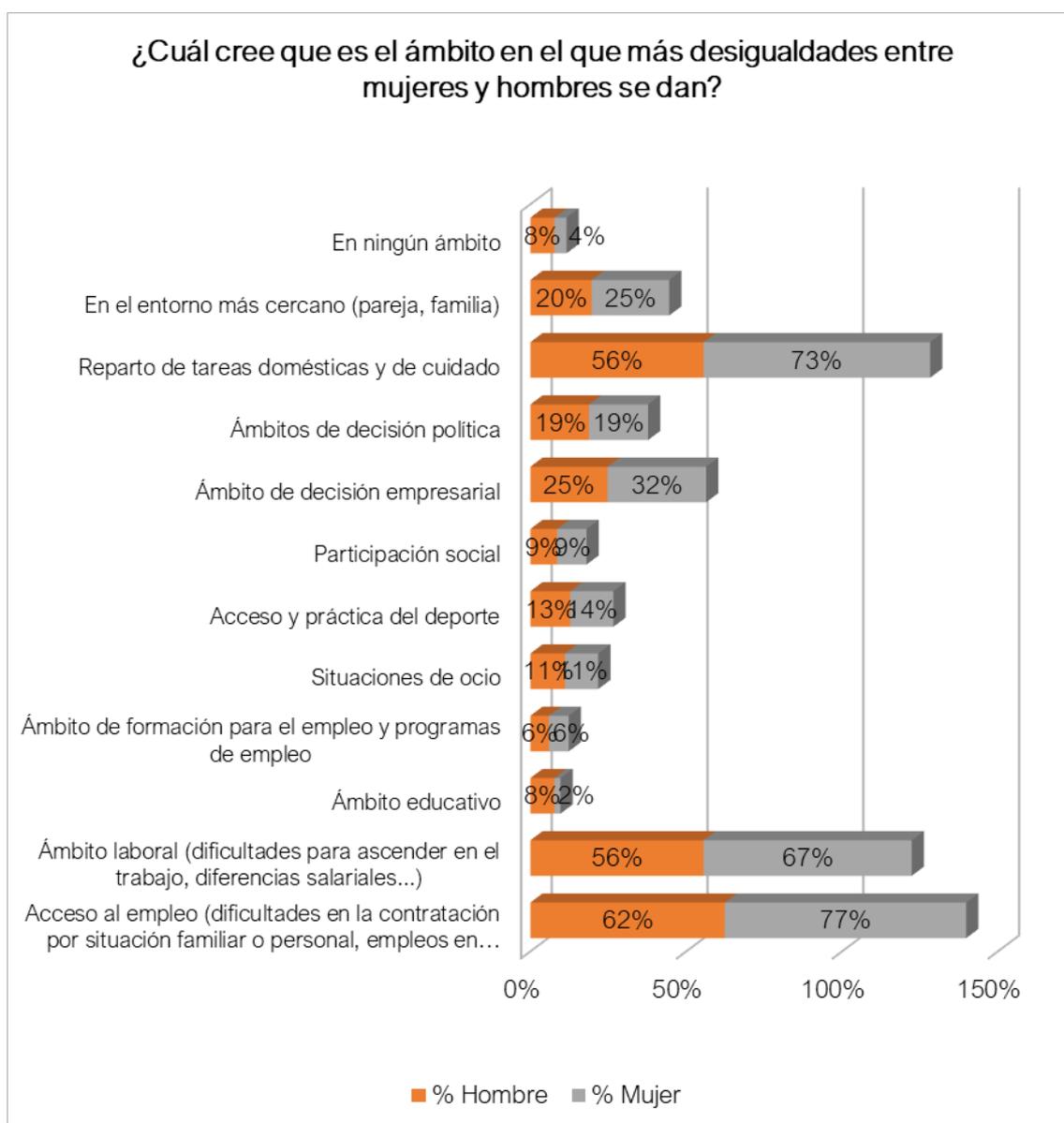
- El ámbito educativo tiene un lugar preeminente en la educación en igualdad y su labor es reconocida como fundamental para la sensibilización de infancia y adolescencia.
- La educación no solo se circunscribe al centro educativo. En estas etapas de la vida tanto la familia como la educación entre pares ocupan lugares fundamentales en la educación y socialización, así como otros aspectos en los que se desenvuelven niños, niñas y adolescentes: deportes, ocio... Es por ello que la “educación en igualdad” ha de entenderse en sentido amplio.



Las personas encuestadas han situado en segundo lugar la opción “legislación y obligaciones legales” como herramienta eficaz para conseguir la igualdad real y en tercer lugar campañas de sensibilización en medios de comunicación y redes sociales. Estos aspectos se tendrán en cuenta en el momento de planificación de acciones.

Ámbitos

Respecto a los ámbitos donde se perciben más desigualdades, tanto hombres como mujeres ponen **en primer lugar el acceso al empleo** (dificultades en la contratación por situación familiar o personal, empleos en los que se prefiere a hombres o a mujeres...) y, **en segundo lugar, el reparto de tareas domésticas y de cuidado.**

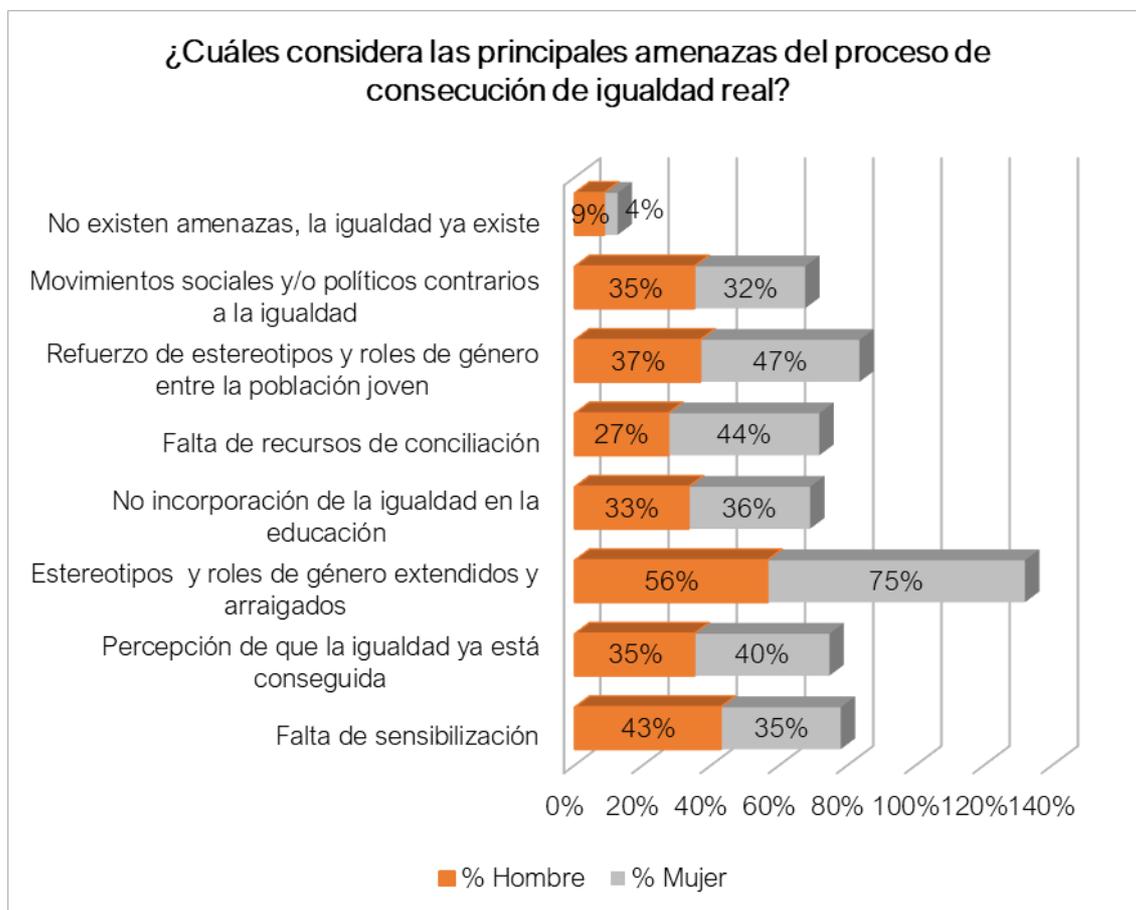


Las opciones menos seleccionadas tanto por hombres como por mujeres son el ámbito educativo, el ámbito de formación para el empleo y programas de empleo y la opción “en ningún ámbito”.

A la vista de los resultados, los ámbitos en los que se considera que se dan más desigualdades están relacionados, pues la situación personal y el diferente reparto de responsabilidades y tareas en el ámbito doméstico inciden directamente en la disponibilidad para acceder al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional, quedando el empleo de las mujeres “en un segundo plano” respecto de las responsabilidades familiares (estas cuestiones se desarrollan más ampliamente en el apartado de autonomía económica, conciliación y corresponsabilidad).

La opinión expresada junto con el resto de aspectos estudiados dejan claro que **las medidas de conciliación y su vinculación con la disponibilidad para el empleo serán aspectos muy relevantes a desarrollar en el Plan de igualdad.** En este sentido opina el personal de la comisión técnica del Ayuntamiento que sitúa el reparto de tareas domésticas y de cuidado como el ámbito en el que más desigualdades se dan.

Amenazas para la igualdad

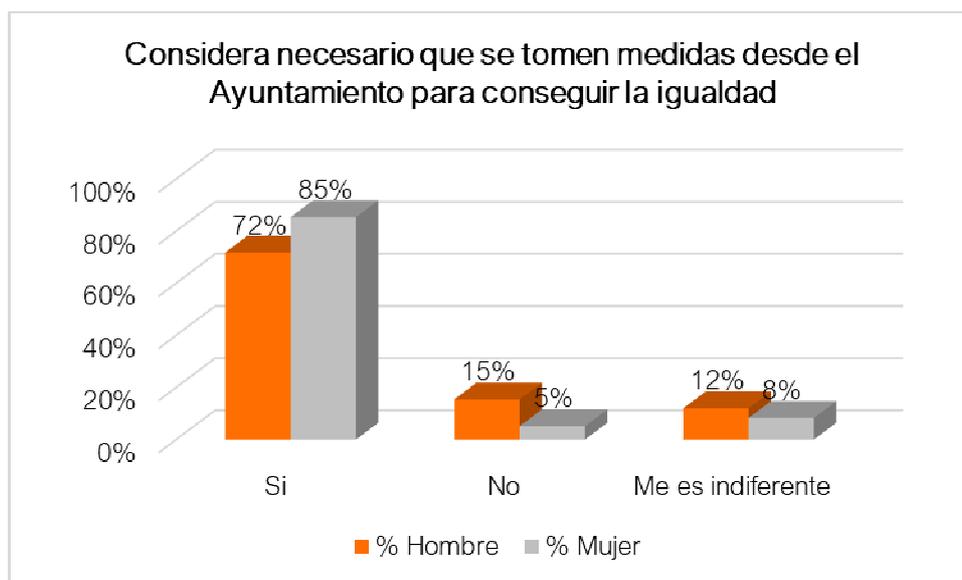


Hay consenso en la opinión de mujeres y hombres sobre las **principales amenazas para la consecución de la igualdad**, ya que sitúan **en primer lugar los estereotipos y roles de género extendidos y arraigados**. De la misma forma opina el personal integrante de la comisión técnica.

En el resto de aspectos las opiniones de hombres y mujeres difieren ligeramente. Para ellos, las amenazas están, por este orden en la falta de sensibilización, el refuerzo de estereotipos entre la población joven, los movimientos políticos y sociales contrarios a la igualdad y la percepción de que la igualdad ya está conseguida.

Las mujeres ponen en segundo lugar el refuerzo de estereotipos entre la población joven, seguido de la falta de recursos de conciliación y la percepción de que la igualdad ya está conseguida. De nuevo la conciliación toma un papel preponderante, especialmente para las mujeres.

Por último, la opinión mayoritaria de las personas encuestadas es favorable hacia las medidas de igualdad tomadas desde el Ayuntamiento, al igual que el 100% del personal integrante de la comisión técnica que cree importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad de género.



El 80% de las mujeres y el 65% de los hombres opinan que existe discriminación hacia la mujer.

Tanto hombres como mujeres sitúan en primer lugar al grupo de edad entre 46 y 65 años como en el que más desigualdades se dan.

Para eliminar las desigualdades, hombres y mujeres opinan que es necesario incidir en la adolescencia en primer lugar. Para conseguir la igualdad real, la herramienta más eficaz es educar en igualdad desde la infancia.

En general, no existe una correlación entre los grupos en los que se considera que existe más desigualdad y entre los que se considera más necesario incidir para erradicarla.

Mujeres y hombres coinciden en señalar los estereotipos y roles de género extendidos y arraigados como la principal amenaza para la consecución de la igualdad, pero difieren en la importancia de otros aspectos: ellos sitúan la falta de sensibilización en segundo lugar, mientras que ellas incluyen la falta de medidas de conciliación entre las principales amenazas.

Existe consenso en la opinión de mujeres y hombres sobre los ámbitos donde se perciben más desigualdades: en primer lugar, el acceso al empleo (dificultades en la contratación por situación familiar o personal, empleos en los que se prefiere a hombres o a mujeres...) y, en segundo lugar, reparto de tareas domésticas y de cuidado. Por todo ello, las medidas de conciliación y su vinculación con la disponibilidad para el empleo serán aspectos muy relevantes a desarrollar en el Plan de igualdad.

Por último, existe una opinión favorable entre las personas encuestadas hacia la toma de medidas de igualdad por parte del

2. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, denominado “Transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, establece: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

El artículo 4 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha establece los principios generales que han de regir las actuaciones de las Administraciones Públicas (Administración Autonómica, Administración Local y Universidad) para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Entre estos principios, se encuentra *la incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente*

La transversalidad requiere de la implicación de todas las áreas del Ayuntamiento, así como de la integración del principio de igualdad en todas las fases de la política municipal, desde la definición de objetivos hasta la evaluación de acciones.

Trayectoria del Ayuntamiento de Manzanares

El Ayuntamiento de Manzanares tiene un firme compromiso en la consecución de la igualdad y así lo ha mostrado trabajando por reducir las desigualdades existentes y promover una sociedad más equitativa.

El Ayuntamiento cuenta desde los años 90 con Concejalía de la Mujer. Este hecho hace que se haya evolucionado visiblemente en términos de igualdad.

En 2003 se puso en funcionamiento el Centro de la Mujer y desde entonces este trabajo ha sido impulsado, continuo y más extenso llegando a todas las áreas municipales, colectivos, entidades, etc.

Posteriormente, en 2007 se creó la Concejalía de Políticas de Igualdad, visibilizando, por primera vez en la historia del municipio, la importancia de hacer de la igualdad un eje transversal. Actualmente, la corporación está integrada por 17 concejalas y concejales, 10 mujeres y 7 hombres, y en el equipo de gobierno hay 6 mujeres y 5 hombres.

Muestra de la introducción de la transversalidad en el Ayuntamiento y de la apuesta decidida por las políticas de igualdad, destacan las siguientes actuaciones:

- Elaboración del Protocolo Local contra la Violencia de género aprobado en pleno agosto 2008.
- Plan de Igualdad del Ayuntamiento aprobado en 2014.
- Protocolo para el personal del Ayuntamiento por acoso sexual o por razón de sexo en 2014.
- Creación del Consejo Local de la Mujer en el año 2016.

Además, se trabaja con diferentes entidades y agentes, gran parte del tejido asociativo y con una amplia representación de los centros educativos de una manera constante.

El **Centro de la Mujer** es atendido por cuatro profesionales pertenecientes a las siguientes áreas:

- Jurídica
- Psicológica
- Orientación para el empleo y asesoramiento empresarial
- Social

Se trata de un recurso consolidado en la localidad, referente para las mujeres de Manzanares.

El número de consultas recibidas se ha ido incrementando desde 2018, alcanzando en 2020 casi 2300 consultas y se ha atendido a 790 mujeres. Los datos de atención del primer semestre de 2021 hacen prever un nuevo aumento de consultas en este año, respecto a 2020.

Casi la mitad de las mujeres atendidas (48%) tienen entre 26 y 45 años, le sigue el grupo de mujeres entre 46 y 65 años con un 37,8%. Las mujeres mayores de 65 años suponen un 5.1% y las de 25 o menos no llegan al 8%.

Respecto al tipo de actividades que desarrollan, destacan las acciones de igualdad en sentido amplio, seguidas de las de prevención de la violencia de género. Actúan igualmente en la erradicación de roles y estereotipos de género, en la incorporación de la perspectiva de género y en actividades relacionadas con la salud sexual y la conciliación.

Comunicación

Uno de los aspectos que tiene especial trascendencia, pues es la forma en que el Ayuntamiento se relaciona con la ciudadanía, es su estilo de comunicación, tanto escrita como en imágenes.

En este aspecto, está extendido, aunque no de forma general, el uso de un lenguaje no sexista, conviviendo documentos en los que se usan sustantivos colectivos o desdoblados con otros en los que se usa el masculino genérico. Se han realizado cursos y actuaciones formativas.

No obstante, el área de comunicación del Ayuntamiento indica que existe concienciación al respecto, haciendo un uso no sexista del lenguaje de forma habitual.

Además del lenguaje empleado, ha de atenderse al contenido. Según el área de comunicación del Ayuntamiento, es habitual la cobertura y publicación de noticias relativas a igualdad, más allá de las campañas específicas del área. De forma periódica, se hacen programas específicos con entrevistas a personas expertas en la materia.

Así mismo, se procura visibilizar a la mujer tanto como al hombre, mediante entrevistas a mujeres que destacan en sus ámbitos: científicas, artistas, empresarias, deportistas.

Se deduce que existen áreas que realizan un uso no sexista de forma generalizada y otras que lo hacen de forma irregular, por lo que se recomienda extender este uso, tanto mediante acciones formativas o informativas, mediante la distribución de instrucciones internas entre la plantilla o bien mediante la elaboración o difusión de un documento al respecto a modo de libro de estilo.

Respecto a los contenidos, se aprecia un equilibrio en los contenidos y la presencia de mujeres y hombres en entrevistas e informaciones.

Respecto a la recopilación de información, con carácter general no se encuentra desagregada por sexos, lo que dificulta el conocimiento del acceso a los recursos y servicios por parte de mujeres y hombres. Conviven servicios que sí tienen los datos desagregados y otros que no.

Es necesario generalizar la recogida de datos desagregada por sexos para mejorar el conocimiento de la realidad municipal.

MESA DE TRABAJO

La mesa de trabajo será la estructura encargada de implementar el primer plan de igualdad. Ha quedado constituida en junio de 2021 y está liderada por la concejala de Políticas de Igualdad, e integrada por todas las áreas del Ayuntamiento, en concreto:

- Biblioteca
- Casade la cultura, escuela de Música y Universidad Popular
- Centro de Empresas, Vivero de Empresas.
- Centro de la Mujer
- Centro Ocupacional
- Centros de Servicios Sociales
- Deportes
- FERCAM
- Gran Teatro
- Informática
- Juventud
- Ludotecas
- Medio ambiente
- Medios de Comunicación
- Museos y Turismo
- Obras y urbanismo
- OMIC y mercado
- Personal
- Policía
- Secretaría
- Servicio de orientación e intermediación laboral.
- Servicios Económicos
- Centro Cultural

La constitución de la mesa de trabajo con una amplia representación de los servicios del Ayuntamiento, supone un paso cualitativo en la introducción de la perspectiva de género de forma transversal.

En la mesa de trabajo hay 24 personas designadas, 13 mujeres y 11 hombres, más la concejala de políticas de igualdad, que lidera la mesa.

Todas las personas participantes de la mesa de trabajo han aportado información sobre las diferentes áreas, así como información cualitativa a través de un cuestionario, que fue cumplimentado por 19 personas, 12 mujeres y 7 hombres, de las 24 integrantes de la comisión. Esto supone el 80% de la mesa de trabajo.

Como ya se ha mencionado, el Ayuntamiento tiene una larga trayectoria en políticas de igualdad, y esto se confirma por las opiniones expresadas en el cuestionario realizado al efecto por el personal de la mesa de trabajo. Según éste, **la igualdad de género se tiene en cuenta en diferentes aspectos de su trabajo**, en porcentajes importantes, superiores, en todo caso, al 50%, pero con diferencias entre mujeres y hombres que quedan reflejadas en el siguiente cuadro:

Si entre sus responsabilidades de trabajo está alguna de las siguientes tareas, indique si se tiene en cuenta la igualdad de género en... (han respondido SI)				
	hombres	% de hombres	mujeres	% de mujeres
Definición de objetivos de área	6	85,71%	7	58,33%
Programación de actividades	6	85,71%	8	66,67%
Repercusión de sus actuaciones	6	85,71%	7	58,33%
Comunicación empleando lenguaje e imágenes no sexistas	6	85,71%	8	66,67%
Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo	4	57,14%	8	66,67%

Según estos datos, la igualdad se tiene en cuenta, sobre todo, en la programación de actividades y en la comunicación empleando lenguaje e imágenes no sexistas y existe menos consenso entre hombres y mujeres en el caso de la definición de objetivos de área y en la repercusión de actuaciones.

Por último, y tal como se ha indicado, la recopilación de datos estadísticos desagregados por sexos es la opción que menos “síes” tiene, existiendo diferencia entre mujeres y hombres, en relación con el tipo de servicios que ocupan unas y otros: en el caso de los servicios que ocupan las mujeres son susceptibles de recopilar datos desagregados de forma más sencilla y habitual.

Estos datos reflejan la opinión de las personas que integran la mesa de trabajo, si bien no concuerdan totalmente con el resto de datos estudiados: por ejemplo, el uso de lenguaje no sexista no está generalizado, como tampoco lo está la recopilación de datos desagregados por sexo. De esta falta de correlación puede deducirse que **existen desequilibrios al respecto entre el personal, lo que indica un punto de mejora a incorporar en el plan.**

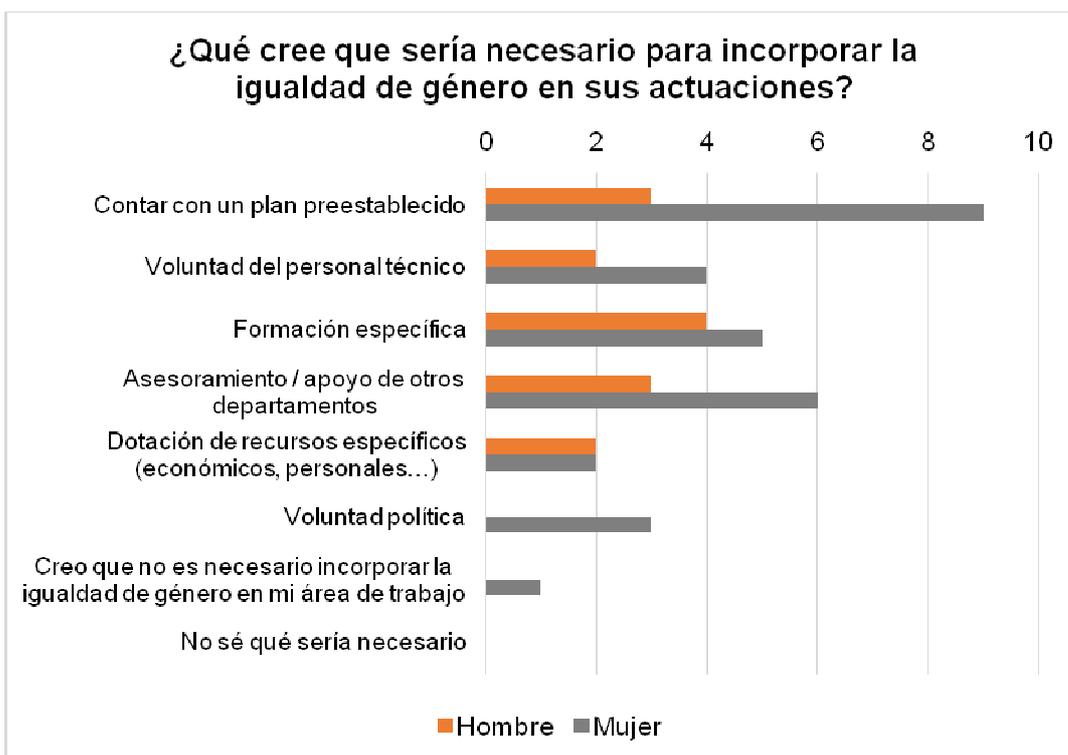
Respecto a **qué sería necesario para incorporar la igualdad**, y según la opinión de la comisión técnica, el primer lugar lo ocupa **“contar con un plan preestablecido”** (especialmente opinan así las mujeres), seguido de **“contar con el asesoramiento y apoyo de otros departamentos”** y **“contar con formación específica”**.

Estos aspectos reforzarían, sin duda, la aplicación del principio de igualdad de forma transversal ya que la colaboración entre departamentos y el trabajo con un plan previo son, sin duda, los pilares fundamentales de la transversalidad.

Especial relevancia toma la opción elegida de tener una formación específica, pues la incorporación de la transversalidad requiere de una capacitación concreta del personal y de la existencia de un recurso especializado en igualdad que pueda guiar e inspirar las actuaciones del resto de

departamentos. Y todo ello incluido en un plan de actuación fruto del presente diagnóstico.

Es importante destacar que 16 de las 19 personas que integran la mesa de trabajo afirman tener formación o experiencia en materia de igualdad (11 mujeres y 5 hombres), lo que, sin duda, resulta un punto fuerte para la aplicación de la transversalidad y para la implementación del Plan en general, si bien la capacitación técnica en determinados aspectos específicos, es un punto de mejora que favorece la efectividad de las decisiones adoptadas.



En conclusión, existe en el Ayuntamiento una situación favorable para profundizar en la incorporación del principio de igualdad de forma transversal por diferentes razones:

- Trayectoria del Ayuntamiento.
- Planes y protocolos ya aprobados.
- Constitución de una mesa de trabajo con amplia representación.
- Experiencia y conocimientos en igualdad de gran parte de la mesa de trabajo.
- Recurso especializado en materia de igualdad (Centro de la Mujer).
- Opinión expresada por la mesa de trabajo.

Puntos de mejora:

- Establecer mecanismos claros de coordinación y apoyo entre áreas.
- Definir herramientas de trabajo derivadas del propio plan que faciliten su implementación.
- Incidir en la capacitación técnica del personal a diferentes niveles de especialización según las necesidades que se

3. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO

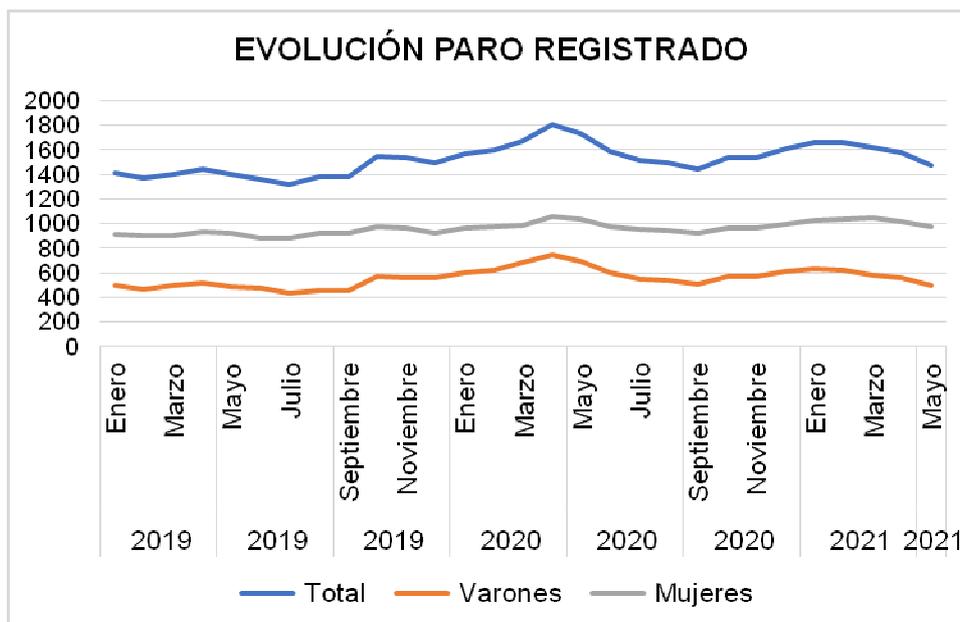
Paro registrado

En mayo de 2021, el paro registrado en Manzanares ascendía a 1470 personas, 498 hombres (el 33%) y 972 mujeres (el 66%). Hay, por tanto, más de 32 puntos porcentuales de diferencia entre el empleo desempleo masculino y el femenino. Esta brecha es la mayor en lo que va de año, confirmando la tendencia de que cuanto más disminuye el paro registrado, más aumenta la brecha entre la cifra de mujeres y hombres en paro.⁴



Esta circunstancia queda patente cuando se realiza un análisis más extendido en el tiempo: el gráfico muestra cómo, en el momento de más desempleo del 2020 (abril) coincidiendo con el estado de alarma, el paro registrado subió tanto para mujeres como para hombres, y la brecha entre ambas cifras se disminuía.

⁴ Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha



De enero a mayo de 2021, la menor cifra de desempleo se produjo en el mes de mayo (1470 personas). Sin embargo, la brecha entre el desempleo masculino y femenino vuelve a agrandarse.

Tasa de paro⁵

Según los datos aportados por el Área de Promoción Económica del Ayuntamiento de Manzanares, la tasa de paro de Manzanares en mayo de 2021 es del 15.82.

Dicha cifra es inferior a la tasa de paro provincial que, en el segundo trimestre de 2021, asciende a 18.02 (13.77 la tasa de paro masculina y 23.53 la tasa de paro femenina)⁶.

Perfil de las personas desempleadas

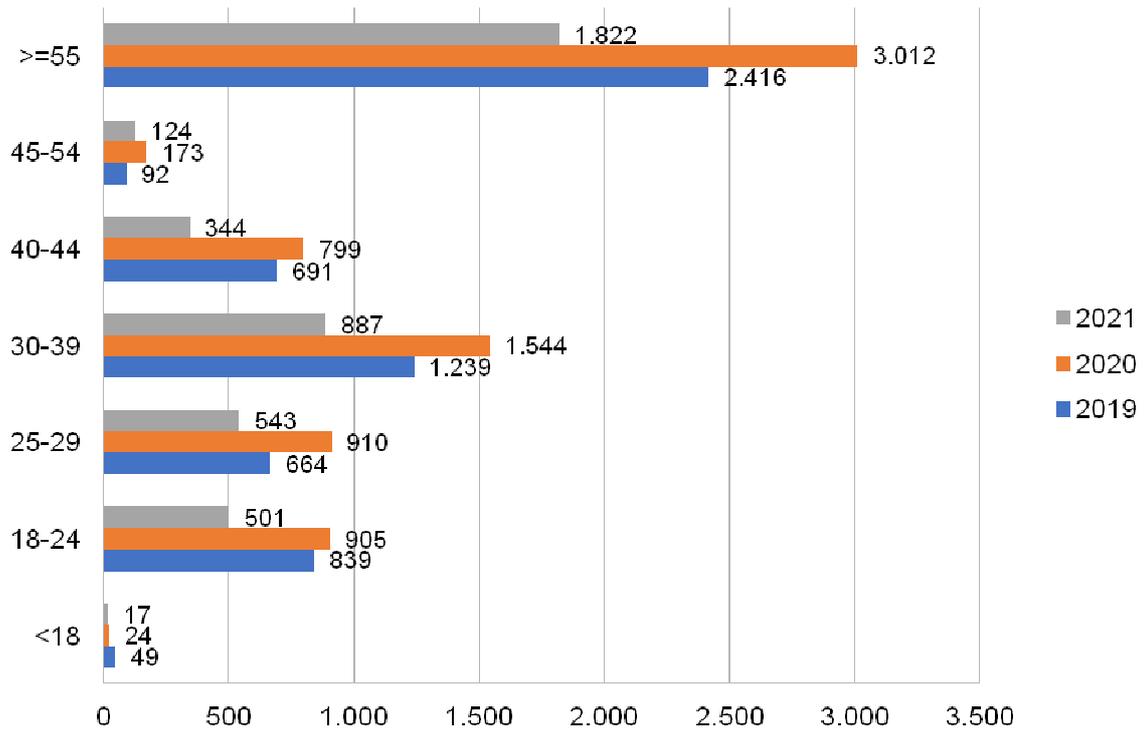
Desde 2019, se han visto más afectadas por el desempleo las personas mayores de 55 años, que representan un 40% aproximadamente tanto hombres como mujeres. En 2020, el porcentaje se mantiene en el caso de los hombres, pero en las mujeres sube al 43,12%.

Otro grupo afectado son las personas menores de 30 años, puesto que el 21% de hombres y el 17,6% de las mujeres de este rango de edad en 2019, se encuentra en desempleo. Subiendo este porcentaje en torno a 4 puntos en el caso de los hombres y un punto en las mujeres en 2020.

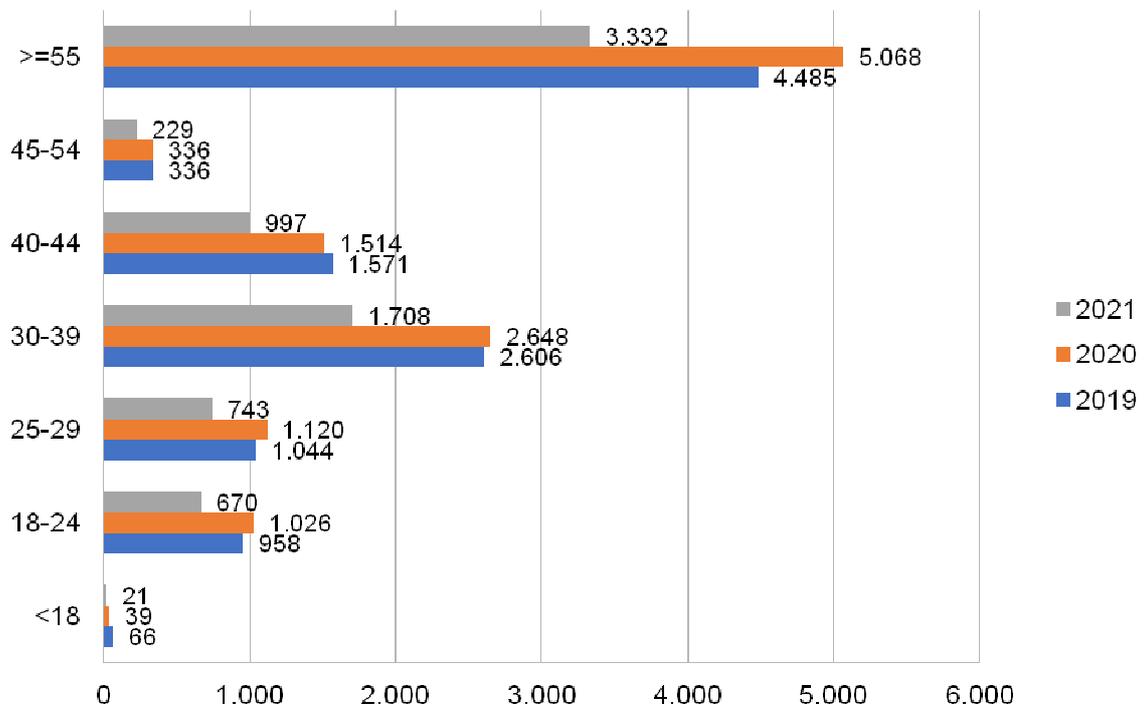
⁵ Fuente: Área de Promoción Económica. Ayuntamiento de Manzanares

⁶ Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Personas desempleadas por edad. Hombres



Personas desempleadas por edad. Mujeres



El nivel formativo que poseen en torno al 60% de las personas desempleadas es el de Estudios Secundarios. Educación General tanto hombres como mujeres.

Estas personas desempleadas demandan principalmente un empleo dentro del sector Servicios, el 60% de los hombres y el 76% de las mujeres.

Ocupaciones más demandadas y contratadas

Según los datos del Observatorio del Mercado de Trabajo de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, desde 2019 las ocupaciones más demandas y con más contratos realizados en Manzanares han sido:

HOMBRES

- *Camareros asalariados*
- *Albañiles*
- *Operadores en instalaciones*
- *Conductores asalariados de camiones*
- *Otro personal de limpieza*
- *Peones agrícolas*
- *Peones de las industrias manufactureras*
- *Peones del transporte de mercancías*

MUJERES

- *Empleadas administrativas*
- *Cocineras asalariadas*
- *Camareras asalariadas*
- *Vendedoras en tiendas y almacenes*
- *Auxiliares de enfermería en atención primaria*
- *Trabajadoras de los cuidados personales*
- *Personal de limpieza de oficinas, hoteles*
- *Otro personal de limpieza*
- *Ayudante de cocina*
- *Peonas agrícolas*
- *Peonas de las industrias manufactureras*
- *Peonas del transporte de mercancías*

La brecha entre hombres y mujeres en desempleo es observada de la misma manera por el Servicio de Orientación e Inserción Laboral (en adelante SOIL) del Ayuntamiento de Manzanares.

Desde un punto de vista cualitativo, los datos del SOIL y del área laboral del Centro de la Mujer muestran diferencias significativas en cuanto a las profesiones demandadas: las mujeres demandan, en primer lugar, plazas de personal de limpieza mientras que los hombres demandan empleo como operarios de cadena.

En general, las profesiones demandadas por mujeres, están relacionadas con limpieza, cuidado (tanto de mayores como de menores), empleada de hogar y dependienta.

En el caso de los hombres hay más variedad, puesto que demandan empleos pertenecientes a diferentes sectores (industria, construcción, agricultura, transporte o servicios).

PROFESIÓN	DEMANDANTES	HOMBRES	MUJERES
Personal de limpieza	778	89	689
Operario/a de cadena	746	396	350
Mozo/a de almacén	474	393	81
Peón/a agrícola	454	347	107
Cuidador/a de mayores	394	15	379
Dependiente/a	361	66	295
Empleado/a de hogar	350	7	343
Camarero/a	297	137	160
Auxiliar administrativo/a	263	70	193
Peón construcción edificios	254	248	6
Canguro	249	0	249
Recepcionista telefonista	229	45	184
Reponedor/a	208	74	134
Cajero/a	195	30	165
Ayudante de cocina	187	43	144
Albañiles/as peones/as obras públicas	155	132	23
Repartidor/a logística	152	139	13

Desde el área laboral del Centro de la Mujer se observa un cambio de tendencia: las mujeres de Manzanares comienzan a demandar empleo en ocupaciones como operaria de cadena, almacén... interesándose en obtener el carnet de carretilla elevadora, puente grúa, fitosanitarios... Buscan empleo en profesiones con más demanda y con mejores condiciones laborales.

Las 10 ocupaciones más demandadas por las empresas en el SOIL son las siguientes:

PROFESIÓN
Moldeador/a Montador/a estructuras metálicas + técnico/a energía renovable
Peones/as agrícolas
Cuidadores/as mayores
Peones/as bodegueros
Personal de limpieza
Profesores/as y monitores/as
Mozo/a almacén
Personal administrativo y auxiliar administrativo
Operario/a de cadena
Comerciales

En la ayuda a la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil se ha atendido a 547 jóvenes, de los cuales 287 son mujeres y 260 son hombres.⁷

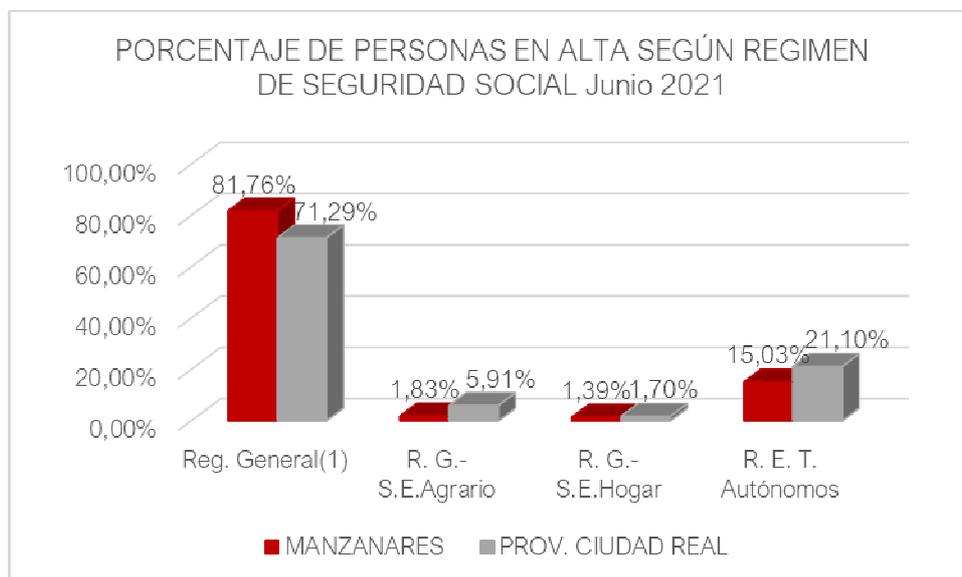
Al margen de los empleos registrados, se indica la existencia de trabajos relacionados con las tareas domésticas y de cuidado desarrollados principalmente por mujeres, que permanecen en la economía sumergida por falta de ofertas de contratación en esa ocupación. Esta circunstancia es expresada en el **grupo de trabajo** desarrollado al efecto en la localidad.

Por último, es importante destacar que hay un grupo importante de personas (1946) en el municipio que, estando en edad de trabajar, carecen de estudios, no tienen completados los niveles de educación obligatoria (EGB o ESO). De este grupo, el 54% son hombres y el 46% mujeres.⁸

Personas en alta

En enero de 2021 el número de personas en alta en Seguridad Social en Manzanares ascendía a 6901 personas, 22 más que en enero de 2020, pero 300 menos que en julio de 2020, mes en el que el número de personas afiliadas fue el más alto del año⁹.

Más del 80% están en régimen general, mientras que el régimen de personas autónomas no llega al 16%, un porcentaje inferior a la provincia donde supera el 21%.



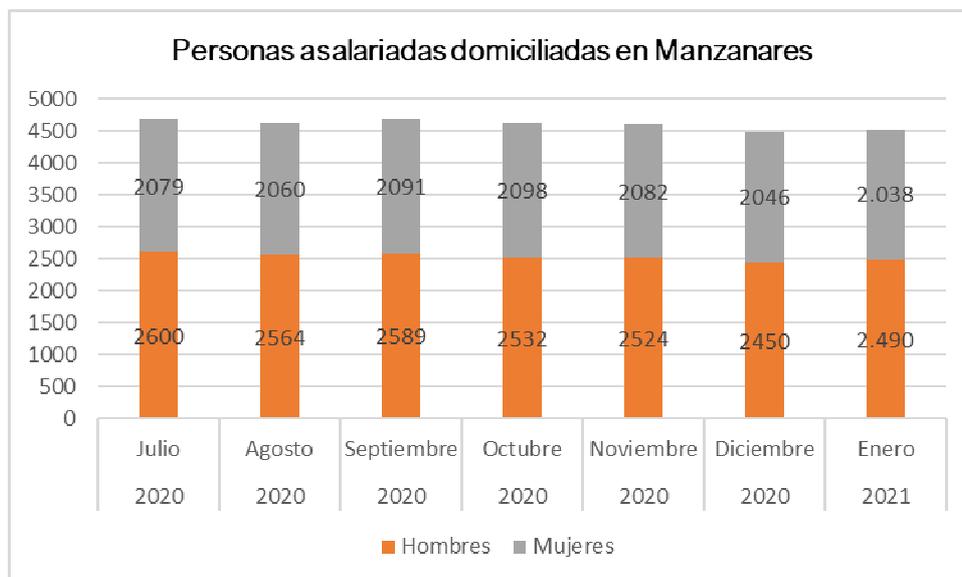
En enero de 2021 había 4528 personas domiciliadas en Manzanares de alta en el régimen general de la Seguridad Social. De ellas, el 55% eran hombres y el

⁷ Datos del Servicio de Orientación e Inserción laboral del Ayuntamiento de Manzanares

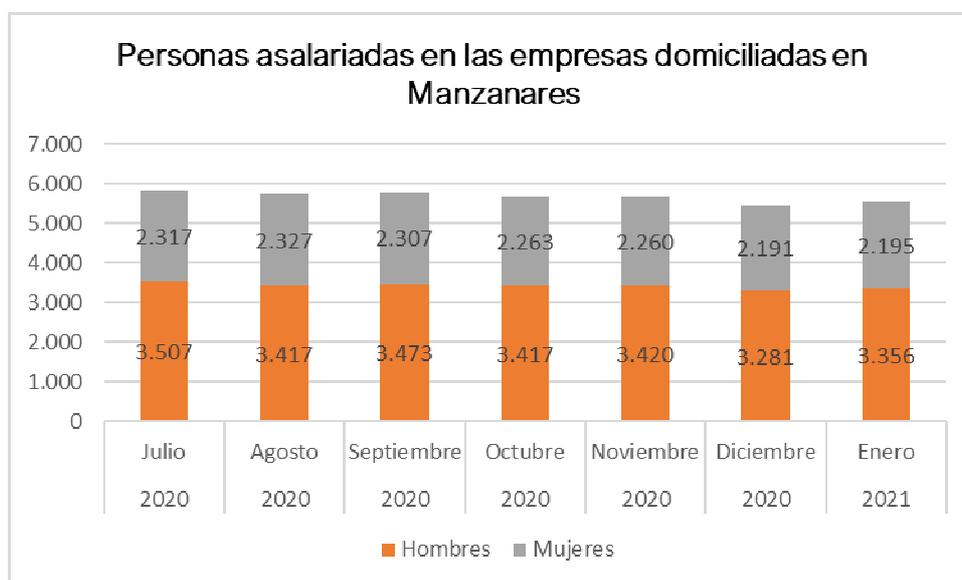
⁸ Datos del padrón municipal. 2021

⁹ Fuente: Seguridad Social. *Trabajadores en alta. Último día del mes.*

45% mujeres. Estos porcentajes oscilan muy levemente a lo largo de los meses.



Las personas asalariadas en empresas domiciliadas en Manzanares en enero de 2021 ascienden a 5551 de las cuales el 40% son mujeres y el 60% son hombres. Estos porcentajes oscilan muy levemente a lo largo de los meses.



Comparando ambos gráficos vemos como el número de personas asalariadas en las empresas de Manzanares es superior al número de personas asalariadas domiciliadas en la localidad, lo que indica que **Manzanares atrae a trabajadoras, pero sobre todo a trabajadores de otras localidades.**

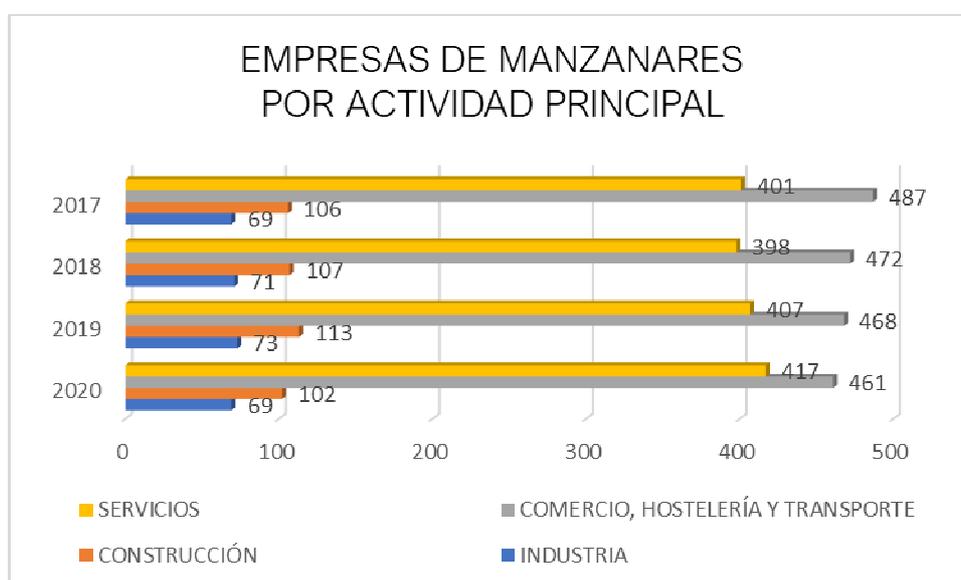
El sector servicios es el que tiene más peso en la afiliación, en un porcentaje ligeramente inferior al provincial. Le sigue el sector industrial con un 29,4% de las personas afiliadas, muy por encima de los datos provinciales, donde este

sector supone el 13,5% de la afiliación. La agricultura y la construcción suponen alrededor del 5 %, porcentajes inferiores a los provinciales.

PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR SECTOR						
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	NO consta
MANZANARES	7.546	383	2.222	389	4.508	44
		5,1%	29,4%	5,2%	59,7%	0,6%
CIUDAD REAL PROVINCIA	172.955	17.359	23.424	15.965	112.991	3.216
		10,0%	13,5%	9,2%	65,3%	1,9%

Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Afiliación a último día de mes por sectores económicos y municipios. Junio 2021

Analizando el **número de empresas**, se constata la prevalencia del sector servicios, concretamente la actividad de Comercio, Hostelería y transporte que es la actividad con mayor número de empresas registradas en la localidad en los últimos 4 años, aunque su número ha descendido desde 2017, al contrario de lo que sucede con las empresas del sector servicios que han aumentado paulatinamente desde 2017.¹⁰



Dentro del sector servicios, destaca el número de empresas encuadradas en actividades profesionales y técnicas con 148 empresas en 2020.

NÚMERO EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS MANZANARES 2020	
Información y comunicaciones	11

¹⁰ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Explotación estadística del directorio central de empresas. DIRCE

Actividades financieras y de seguros	35
Actividades inmobiliarias	28
Actividades profesionales y técnicas	148
Educación, sanidad y servicios sociales	94
Otros servicios personales	101
TOTAL	417

Comparando los datos de Manzanares con los datos provinciales, destaca la menor presencia de empresas del sector de la construcción, y el mayor porcentaje de las empresas del sector servicios y del sector de comercio, hostelería y transporte.

El sector industrial tiene un porcentaje similar al provincial en cuanto al número de empresas, aunque bastante superior en número de personas afiliadas. Esto indica que el tamaño de las empresas industriales en estrato de asalariados es mayor al provincial.

NÚMERO DE EMPRESAS POR ACTIVIDAD PRINCIPAL. 2020¹¹					
	Total	Industria	Construcción	Comercio Hostelería y Transporte	Servicios
MANZANARES	1049	69	102	461	417
		7%	10%	44%	40%
CIUDAD REAL PROVINCIA	30419	2392	4157	12634	11236
		7.86%	13.67%	41.53%	37%

Respecto a la densidad empresarial, Manzanares, con 3.8 empresas por cada 100 habitantes, se encuentra por debajo de la media nacional (6.19), regional (4.11) y provincial (4.39)¹², si bien el porcentaje de personas afiliadas sobre la población es superior al provincial.

¹¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Explotación estadística del directorio central de empresas. DIRCE

¹² Fuente: Densidad Empresarial de la Provincia de Ciudad Real 2019. Diputación Provincial de Ciudad Real.

Contratos

De enero a mayo de 2021, se han firmado en Manzanares 2730 contratos, el 67.9% con hombres y el 32.1% con mujeres¹³.

El 90% de los contratos son temporales, tanto para hombres como para mujeres, porcentaje igual que en la contratación provincial.

CONTRATOS FIRMADOS DE ENERO A MAYO DE 2021						
	VARONES			MUJERES		
	TOTAL	Contratos Indefinidos	Contratos temporales	TOTAL	Contratos Indefinidos	Contratos temporales
PROVINCIA CR	46197	4309	41888	28228	2588	25640
		9,33%	90,67%		9,17%	90,83%
MANZANARES	1855	182	1673	875	82	793
		9,81%	90,19%		9,37%	90,63%

Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Movimiento Laboral Registrado

El sector que más contrataciones ha hecho es el sector servicios con el 43.8% del total de los contratos, el 51% de ellos a mujeres. El segundo lugar lo ocupa el sector industrial, con el 36%, prácticamente el 80% de ellos se firman con hombres.

Por edades, el mayor número de contratos se firma con personas en el tramo de edad entre 25 y 29 años, tanto en hombres como en mujeres.

El 66% de las personas en paro son mujeres. A medida que el paro baja, la brecha entre la cifra de paro de mujeres y hombres aumenta, evidenciando que las recuperaciones económicas benefician más rápidamente a los hombres que a las mujeres.

¹³ Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha

Manzanares atrae a personas de otros municipios a trabajar, especialmente a hombres, según los datos de afiliación al régimen general de la seguridad social.

Predomina el sector servicios en número de personas afiliadas y en contratación, donde el 51% de los contratos firmados son con mujeres. En general, el 90% de los contratos son temporales

La industria tiene un peso importante con más de 29% de personas en alta en dicho sector, siendo este porcentaje más del doble que en el ámbito provincial. En el sector industrial, casi el 80% de los contratos se firman con hombres.

El mayor número de contratos se firma con personas entre 25 y 29 años.

De enero a mayo de 2021, se han firmado en Manzanares 2730

El mayor peso en la contratación de mujeres en el sector servicios también se indica en el **grupo de trabajo** desarrollado al efecto, así como la presencia de un mayor número de mujeres en empleos irregulares vinculados con las tareas domésticas y de cuidado, por la carencia de ofertas de empleo en este sector.

En el **grupo de trabajo** se indica que, precisamente la asunción de tareas domésticas y de cuidado, unidas a una visión estereotipada del sector, son posibles causas de la menor presencia de la mujer en el sector industrial, tan importante para el empleo en la localidad. Al respecto, sería beneficioso un cambio de actitud del sector empresarial de la localidad para favorecer el empleo de la mujer, así como una mayor concienciación hacia las políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad.

En el mismo sentido se expresa la población en el cuestionario elaborado al efecto, indicando entre **los ámbitos en los que más desigualdades se dan entre mujeres y hombres** son:

- En primer lugar, el **acceso al empleo** (dificultades en la contratación por situación familiar o personal, empleos en los que se prefiere a hombres o a mujeres...).
- En segundo lugar, **el ámbito laboral** (dificultades para ascender en el trabajo, diferencias salariales...).
- Y, en tercer lugar, el **reparto de tareas domésticas y de cuidado**.

Una opinión muy similar, tienen las personas integrantes de la mesa técnica, aunque sitúan el reparto de las tareas domésticas y de cuidado en primer lugar.

En el grupo de trabajo, entre las propuestas recabadas para mejorar el reparto de tareas domésticas y su incidencia en el empleo de las mujeres, se propuso

promover **cambios en las familias y en su organización** para destacar que los cuidados y la atención de los demás no recaigan sobre las mujeres.

También se considera importante **concienciar a las mujeres hacia el empleo en el sector industrial** e incidir en la importancia de la formación y la capacitación profesional como medio de favorecer su autonomía, especialmente teniendo en cuenta el potencial de este sector en la generación de empleo en la localidad.

Según el “Informe sobre la brecha salarial en Castilla – La Mancha” de CCOO¹⁴ la escasa presencia de la mujer en el sector industrial es una de las causas de la brecha salarial en nuestra región:

*La **media de la brecha salarial** en Castilla-La Mancha entre hombres y mujeres se sitúa en un 26% y podemos identificar como elementos determinantes de la misma, cuestiones como la baja presencia de mujeres en la industria, precisamente el sector con los salarios más altos, el hecho que las mujeres estén encuadrados en los grupos de ocupación con salarios más bajos (la brecha llega hasta el 93% en función de la denominación de la ocupación aun siendo las tareas similares), la penalización de la maternidad, que implica carreras profesionales más cortas o con más interrupciones (quienes tienen más antigüedad ingresan hasta un 121% más que quienes se incorporan al mercado de trabajo, y generalmente son los hombres, además de poder acceder en mejores condiciones a las promociones y proyecciones de su carrera profesional).*

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, el salario medio en Castilla – La Mancha en 2019 es de 21.908,92 €. El salario medio de las mujeres es 19.939,58 € mientras que el salario medio de los hombres es de 23.494,17€.¹⁵



¹⁴ Informe sobre la Brecha Salarial en Castilla – La Mancha. Encarna Tarancón Pérez. 2019. CCOO, Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha. D.L.: AB 671-2019

¹⁵. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta anual de estructura salarial 2019.

La ganancia media anual en Castilla – La Mancha se encuentra por debajo de la media nacional, que asciende a 24.395,98 € (21.682,02 € para mujeres y 26.934,38 € para hombres).

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Castilla - La Mancha 2019			
Todos los sectores	21.908,92	19.939,58	23.494,17
Industria	24.526,37	19.370,61	26.166,16
Construcción	19.961,59	*	20.168,41
Servicios	21.384,69	20.047,95	22.948,70
Fuente: Instituto Nacional de Estadística: Encuesta anual de estructura salarial. 2019			

El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

* Dato no disponible

Por sectores, la mayor diferencia salarial se encuentra en la industria. En el sector de la construcción, el dato no está disponible.

La **normativa reciente en materia de igualdad**, supone que las empresas de más de 50 personas en plantilla, deben contar con un plan de igualdad, debidamente negociado y registrado.¹⁶

Según los datos extraídos del Registro y depósito de convenios y planes de igualdad en Castilla – La Mancha, en octubre de 2021, consta la inscripción de 3 planes de igualdad en empresas radicadas en Manzanares. Dichas empresas son:

- NAZAN PVC SL. Diseño y fabricación de ventanas de PVC. Plan de Igualdad de 2021.
- BRAHM PRECISION PRODUCTS CORPORATION SPAIN (13% de mujeres en plantilla). Empresa perteneciente a la cadena de suministro de los sectores de automoción e industrial de piezas metálicas. Plan de Igualdad de 2020.
- COOPERATIVA JESUS DEL PERDON - BODEGAS YUNTERO (24% de mujeres en plantilla). Plan de Igualdad de 2020

En relación a las **políticas de conciliación**, la localidad ha recibido una subvención del plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad gracias al que podrán ponerse en marcha medidas que complementen las que ya se

¹⁶Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

desarrollan en la localidad con el objeto de favorecer la conciliación para familias con menores de 14 años gracias a la contratación de personal cualificado en la atención de menores. Igualmente, este plan pondrá en marcha un *sistema de habilitación para el reconocimiento de la experiencia laboral formal o no formal en el sector de los cuidados de menores, que habiliten para el acceso a las bolsas de cuidado profesional en el domicilio en el marco de las actuaciones del Plan Corresponsables*¹⁷. Será necesario analizar y evaluar su implantación y sus repercusiones en el empleo femenino y en la mejora de la conciliación.

Respecto a otras acciones de contratación directa que realiza el Ayuntamiento, destacar el alto porcentaje de mujeres en los programas de recualificación, que alcanza el 75%.

En conclusión: Manzanares ofrece oportunidades de empleo, ya que atrae trabajadoras y trabajadores de otras localidades.

Según la tabla de personas afiliadas a la Seguridad Social, el sector con mayor número de empresas y contratación es el sector servicios. El sector industrial tiene una presencia importante, superior a la que tiene a nivel provincial, pero la contratación femenina en este sector ronda el 20%. El potencial del sector industrial como nicho de empleo para las mujeres, queda limitado por una visión estereotipada del sector y por cuestiones relacionadas con la conciliación y la falta de capacitación específica de las mujeres.

La normativa de las empresas en materia de igualdad, supone la extensión de los planes de igualdad en el tejido empresarial, así como la implantación de una serie de herramientas que aseguren la transparencia salarial evitando perpetuar la brecha salarial. Esta normativa implica una oportunidad para mejorar las condiciones de igualdad en el mercado de trabajo.

Se propone promover un cambio de actitudes tanto en el empresariado como entre las mujeres susceptibles de emplearse en el sector. Paralelamente, sería conveniente complementar los servicios de conciliación, así como una mejora de la cualificación profesional que evite el riesgo de pérdida de empleo o el acceso a empleo irregular como único recurso, que padecen las personas con escasa cualificación.

El plan Corresponsables supone una oportunidad que se alinea con las

¹⁷ Decreto 87/2021, de 27 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a municipios y a entidades de ámbito territorial inferior al municipio (Eatim) de Castilla-La Mancha, a la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha (UGT) y a Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO), para el desarrollo de actuaciones incluidas en el Plan Corresponsables.

Autoempleo

Según los datos facilitados por el área de Promoción Económica del Ayuntamiento, en los últimos años se han realizado 87 asesoramientos a mujeres empresarias.

La presencia de la mujer en el sector comercio es del 30,04% y en el sector de hostelería 12.79%

El mayor porcentaje de ellas está en el sector comercio en general, seguido de peluquería y hostelería. Otras actividades donde están presentes: comercio de alimentación, clínicas dentales, asesoría, estudio de fotografía, tintorería y agencia de viajes.

Respecto a la ocupación de espacios en Vivero y Centro de Empresas, las mujeres tienen presencia en 3 de los 29 espacios ocupados (1 despacho del vivero y 2 naves del centro de empresas, del sector servicios) formando parte de las sociedades mercantiles instaladas. En los puestos cowork y en los despachos del centro de empresas no hay presencia femenina.

Trabajo autónomo

Las personas afiliadas al régimen de autónomos en el municipio rondan las 1100, habiéndose incrementado ligeramente en lo que va de 2021. En este régimen, la presencia de mujeres, según los datos provinciales de afiliación media, ronda el 33%.¹⁸

En España, las mujeres autónomas suponen el 35.9% del colectivo de trabajo autónomo. En Castilla – La Mancha representan el 31.18%, uno de los porcentajes más bajos de España junto con Melilla.¹⁹

Según el informe elaborado por ATA, *en la última década el crecimiento de autónomos en España es femenino. Las mujeres autónomas crecen un 11% y los varones descienden un 0,3%*. Si bien esta situación no es igual en todas las regiones, en Castilla – La Mancha, el crecimiento del número de mujeres autónomas en la última década ha sido del 12% frente a una caída del 5.7% de los varones.

La presencia de mujeres en el régimen de personas autónomas, según los datos provinciales de afiliación media, es muy inferior a la de los hombres, ronda el 33%.

Presencia escasa de mujeres en el Vivero y Centro de Empresas, 3 de los 29 espacios ocupados.

¹⁸ Fuente: BBDD ESTADÍSTICAS TGSS y Datos por municipios. “Trabajadores en alta Seguridad Social.”

¹⁹ Fuente: Informe Mujer Autónoma 2019. Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos

Conciliación y corresponsabilidad

Del total de personas que han realizado la encuesta a la población, alrededor del 40% de mujeres y hombres ha indicado que no precisa recurrir a dichos servicios. El resto de las respuestas se muestran en el gráfico siguiente:



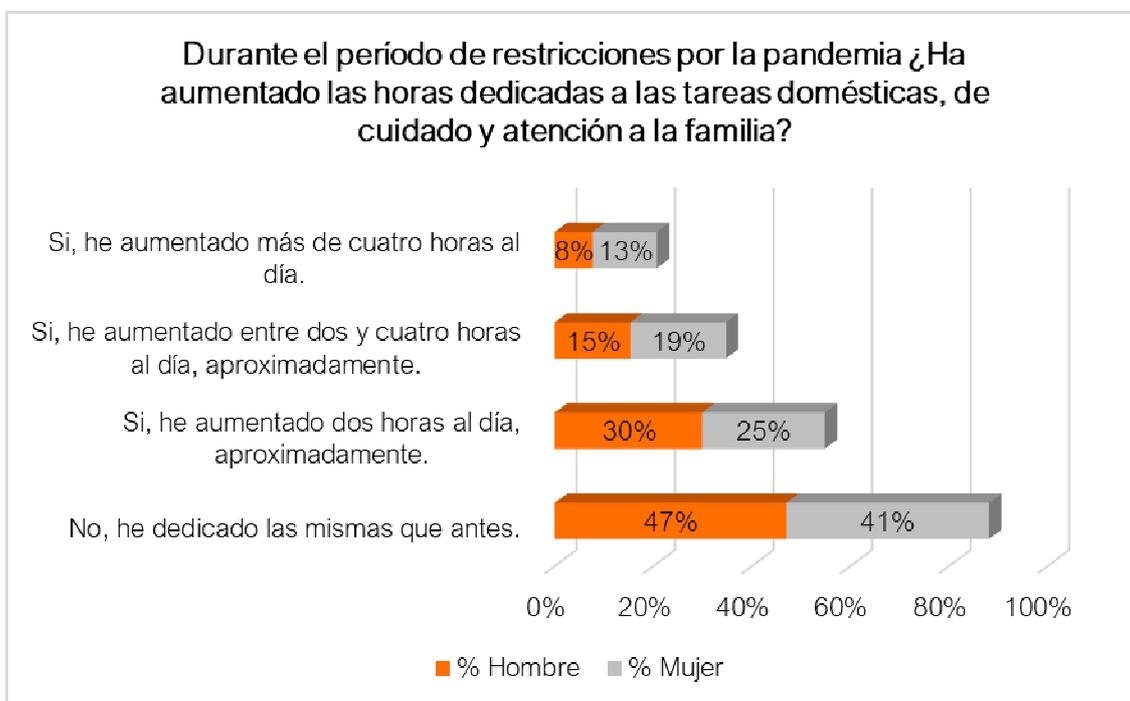
Como se puede apreciar, el recurso más empleado es recurrir al apoyo familiar. Este hecho tiene varias connotaciones, como la necesidad de una red familiar para poder acceder al empleo, que deja fuera a personas que carecen de esa red, o la prolongación de obligaciones de cuidado a edades más avanzadas (abuelos y abuelas que cuidan). En el grupo de discusión realizado, se indicó la conveniencia de ampliar los horarios de las escuelas de verano incorporando aulas matinales.

Las ludotecas municipales cuentan con 70 plazas aproximadamente, ampliables si la situación epidemiológica lo permite. El aforo se ha visto reducido por las circunstancias de la pandemia. En ocasiones la oferta de plazas no ha cubierto totalmente la demanda existente, principalmente por

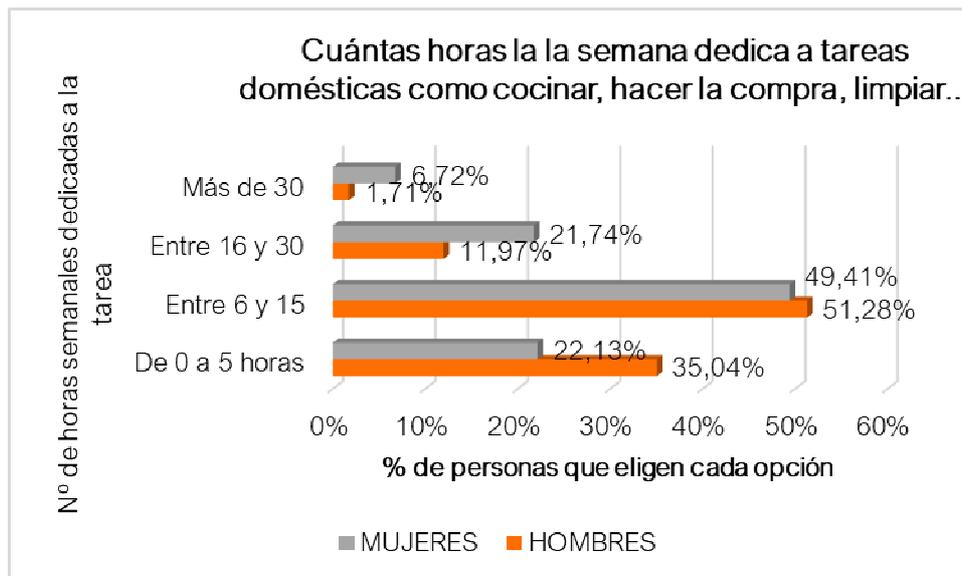
desajustes con horarios laborales en determinadas épocas del año, si bien estas circunstancias han sido puntuales y se han solventado por otros medios. Esto indica que sería conveniente revisar la oferta para adaptarla completamente a las necesidades existentes.

La situación provocada por la COVID 19 ha puesto de manifiesto tanto la importancia de esa red familiar, que se ha visto cortada por las limitaciones de contactos sociales y familiares, como la mayor carga de las mujeres en las tareas de cuidado y domésticas, puesto que son ellas las que, en mayor medida, han aumentado la dedicación a estas tareas durante la pandemia, como se puede comprobar en el gráfico siguiente.

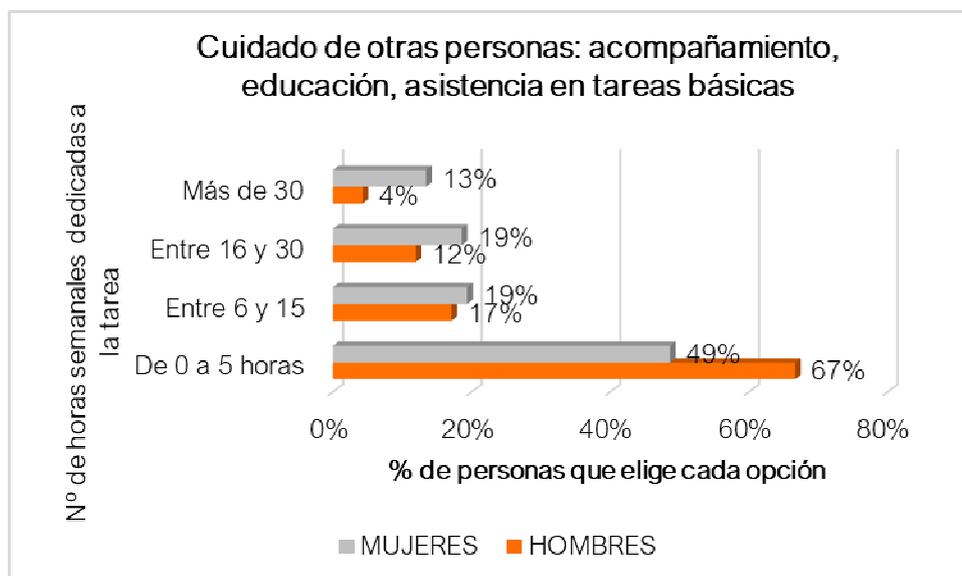
En la encuesta realizada a la población, el 47% de los hombres han dedicado las mismas horas que antes de la pandemia a las tareas domésticas y de cuidado, frente al 41% de las mujeres, y el porcentaje de personas que han aumentado su dedicación más de 4 horas al día es mayor entre las mujeres (13%) que entre los hombres (8%).



La corresponsabilidad está directamente relacionada con el empleo del tiempo y con la realización de las diferentes tareas. En el cuestionario realizado a la población se han incorporado preguntas al respecto y a continuación se exponen los resultados:

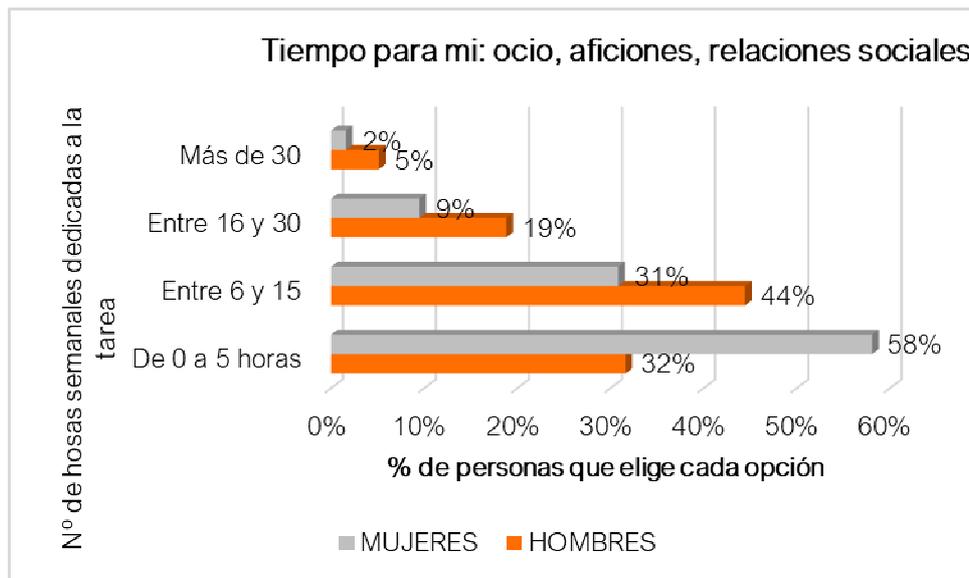


Aproximadamente el 50%, tanto de hombres como de mujeres, afirman dedicar a estas tareas entre 6 y 15 horas semanales. Las diferencias están en los extremos: Más de un tercio de los hombres dedican entre 0 y 5 horas. En el caso de las mujeres es el 22%. Más de 30 horas le dedican el 6.7% de las mujeres frente al 1.7% de los hombres.

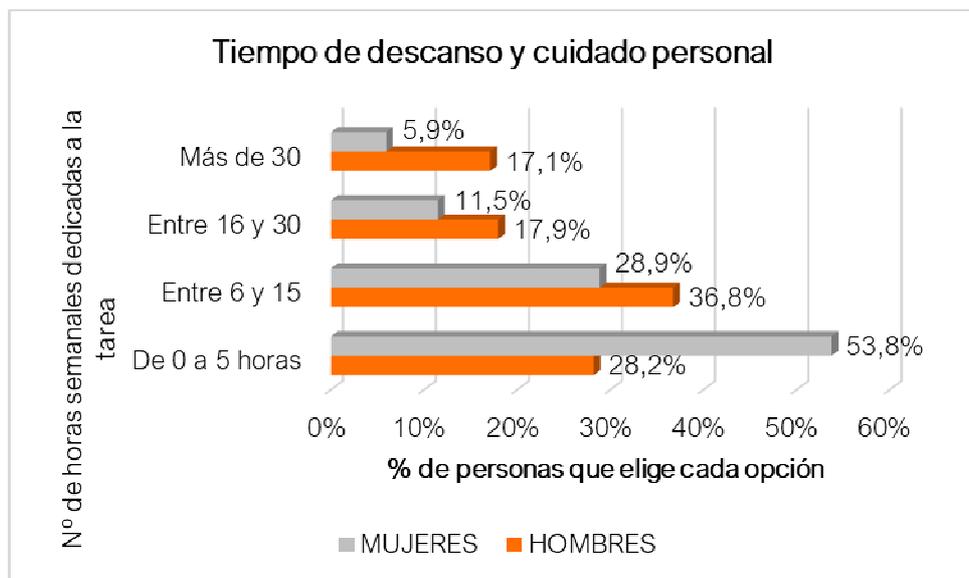


En el cuidado de otras personas, el porcentaje de hombres que dedican de 0 a 5 horas alcanza el 67%. Entre las mujeres este porcentaje es del 49%.

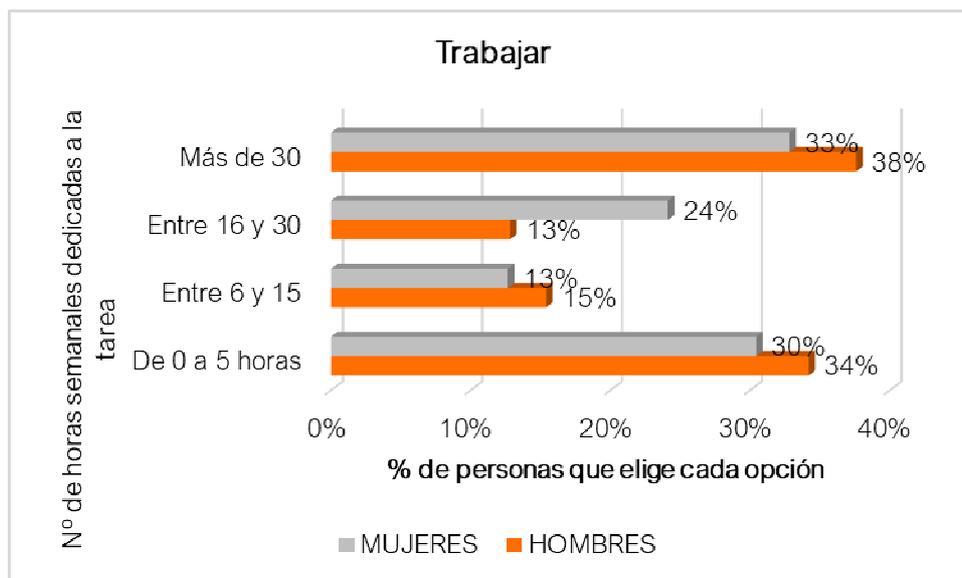
En el resto de tramos horarios que suponen más dedicación, el porcentaje de mujeres supera a los hombres, especialmente en el de “más de 30 horas” en el que se encuentra el 13% de las mujeres frente al 4% de los hombres.



En el “tiempo propio” son muchas las mujeres que se encuentran en el tramo horario de menor dedicación, de 0 a 5 horas a la semana, concretamente el 58%, frente al 32% de los varones. En el resto de tramos en los que la dedicación horaria es mayor, el porcentaje de hombres supera a las mujeres.

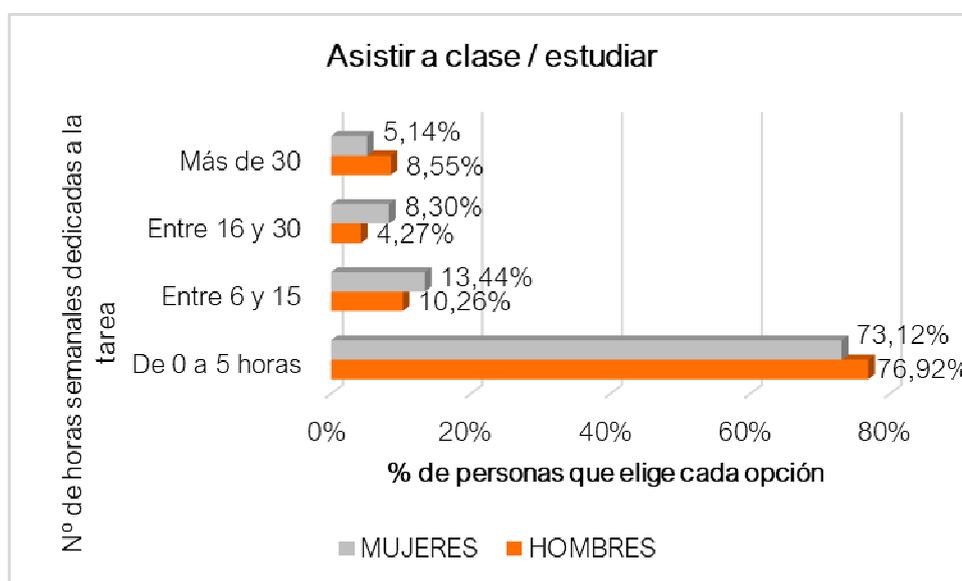


Sucede algo muy similar a lo visto en la dedicación al “tiempo propio”: el porcentaje de mujeres que se encuentran en el tramo horario de menor dedicación, de 0 a 5 horas a la semana, alcanza el 53.8% frente al 28.2% de los varones. En el resto de tramos en los que la dedicación horaria es mayor, el porcentaje de hombres supera a las mujeres.



Alrededor de un tercio de hombres y mujeres dedican entre 0 y 5 horas a trabajar, en correlación con el porcentaje de personas en desempleo, jubiladas o dedicadas a las tareas del hogar que han realizado el cuestionario.

En este caso, se aprecia un mayor porcentaje de hombres (38%) que de mujeres (33%) en el tramo horario de más de 30 horas, mientras que el porcentaje de mujeres es muy superior en el tramo de 16 a 30 horas (24% de mujeres frente al 13% de los hombres). Estos porcentajes son el reflejo de la **mayor presencia de la mujer en los empleos con jornadas reducidas**.



Por último, el porcentaje de personas que dedican más de 30 horas a estudiar o ir a clase está directamente relacionado con el porcentaje de estudiantes que ha realizado el cuestionario.

Los porcentajes de las personas que dedican de 0 a 5 horas son muy similares entre hombres y mujeres. Las diferencias se encuentran en los tramos horarios intermedios donde los porcentajes de mujeres son superiores a los de los hombres, indicando una mayor presencia de ellas en acciones formativas de

diferente naturaleza al ámbito educativo (por ejemplo, formación para el empleo, idiomas o formación para personas trabajadoras), ya que no se incluyen en la categoría de estudiantes.

En conclusión: queda patente la mayor dedicación de la mujer a las tareas domésticas y de cuidado, en detrimento del tiempo propio y del tiempo de descanso y cuidado. Este hecho incide directamente en la salud y en las posibilidades de desarrollo personal.

Por otra parte, también queda reflejada la mayor presencia de la mujer en empleos a jornada parcial, y en la formación.

Todo ello refuerza la idea de la necesidad de ofrecer soluciones a este desequilibrio mediante recursos de conciliación y concienciación a las empresas, familias y sociedad en general sobre la importancia de la corresponsabilidad.

4. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El **partido judicial de Manzanares** es la unidad territorial judicial integrada por los municipios de Llanos del Caudillo, Manzanares, Membrilla, San Carlos del Valle, La Solana y Villarta de San Juan.

Según las estadísticas de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, las denuncias por violencia de género en el partido judicial de Manzanares han disminuido respecto al período 2009-2013 donde se registraron las mayores cifras, llegando a 124 en 2011 o 122 en 2013. Desde 2018 se aprecia un ligero repunte pues, después de descender a 70 denuncias en 2018, se han elevado a 79 en 2020.

Año	Número de denuncias por violencia de género	Número de órdenes de protección
2009	103	41
2010	95	34
2011	124	32
2012	116	44
2013	122	38
2014	92	32
2015	66	25
2016	90	40
2017	75	16
2018	70	0
2019	77	30
2020	79	17

Fuente: Portal Estadístico. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

En la siguiente tabla se muestra el origen de la denuncia. Esta puede ser presentada directamente por la víctima o familiares, a través de atestados policiales (con denuncia de la víctima, de un familiar o por intervención directa policial), mediante parte de lesiones o por terceros.

**NÚMERO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN EL ORIGEN DE LA DENUNCIA
PARTIDO JUDICIAL DE MANZANARES
(Dato en porcentaje)**

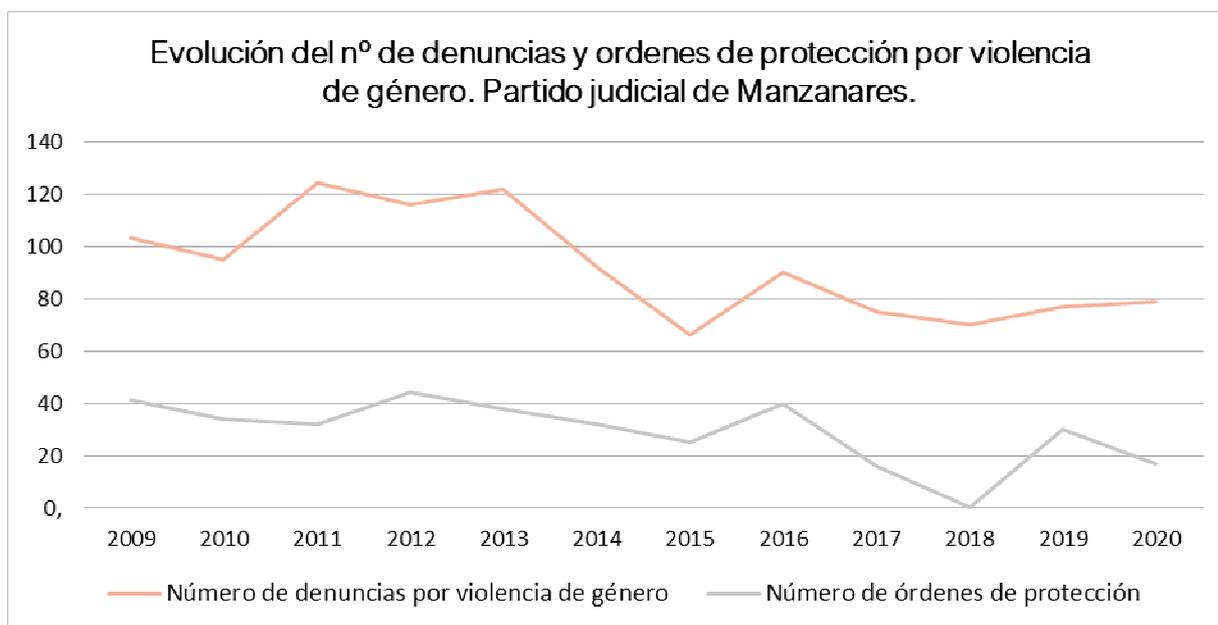
	Presentada directamente por víctima	Presentada directamente por familiares	Atestados policiales - con denuncia víctima	Atestados policiales - con denuncia familiar	Atestados policiales - por intervención directa policial	Parte de lesiones	Servicios asistencia-Terceros en general
Año 2009	1,94	0,00	52,43	1,94	34,95	7,77	0,97
Año 2010	2,11	0,00	51,58	5,26	22,11	15,79	3,16
Año 2011	4,03	0,00	54,03	2,42	19,35	20,16	0,00
Año 2012	1,72	0,00	62,93	3,45	23,28	7,76	0,86
Año 2013	1,64	0,00	69,67	2,46	17,21	9,02	0,00
Año 2014	5,43	0,00	88,04	1,09	5,43	0,00	0,00
Año 2015	0,00	0,00	83,33	0,00	16,67	0,00	0,00
Año 2016	0,00	0,00	78,89	0,00	21,11	0,00	0,00
Año 2017	0	0	100	0	0	0	0
Año 2018	0	0	100	0	0	0	0
Año 2019	0,00	0,00	87,01	2,60	9,09	0,00	1,30
Año 2020	3,80	0,00	46,84	10,13	26,58	6,33	6,33
PROMEDIO	1,72	0,00	72,90	2,45	16,32	5,57	1,05

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Portal Estadístico. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

En el partido judicial de Manzanares, el origen de la denuncia procede en la mayoría de los casos de las actuaciones realizadas en los **atestados policiales** con denuncia de la víctima (el 72,90% de los casos en promedio desde 2009), seguido de aquellos atestados realizados debido a una intervención policial directa (16,32% de los casos en promedio desde 2009).

En 2020, a diferencia del resto de años, se observa una mayor implicación por parte de las familias y de la sociedad en general, en la denuncia de situaciones de violencia de género, cifrándose en 10.13% las denuncias realizadas por la familia de la víctima y 6.33% por Servicios asistencia-Terceros en general. Esto,

evidencia lo importante que sigue siendo la labor de sensibilización y prevención de la violencia de género en la población.



Fuente: Portal Estadístico. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

Respecto a las órdenes de protección, alcanza su máximo en 2012, disminuyendo en años posteriores y volviendo a ascender en 2016.

Es necesario destacar que en 2018 no se estableció ninguna orden de protección, a pesar de constar 70 denuncias por violencia de género. El promedio de órdenes de protección anual desde 2009 se estima en 27.

El informe Anual de Violencia de Género por Partido Judicial realizado por el Consejo General del Poder Judicial (Sección de Estadística Judicial) desde 2017 nos ofrece información sobre si las mujeres víctimas de violencia de género son españolas o extranjeras.

En el partido judicial de Manzanares, se observa un elevado porcentaje de mujeres extranjeras víctimas de violencia entre 2017 y 2019.

Sin embargo, en 2020, esta situación se invierte y el 85% de las mujeres víctimas de violencia son españolas.

Año	% Mujeres españolas víctimas de violencia	% Mujeres extranjeras víctimas de violencia
2017	39,34	60,66
2018	38,57	61,43
2019	42,86	57,14
2020	84,81	15,19

Actuaciones del Centro de la Mujer. Asistencia

La labor del Centro de la Mujer de Manzanares en sus cuatro áreas (jurídica, laboral, psicológica y social) en materia de violencia de género es fundamental.

Los datos proporcionados por el Centro de la Mujer de Manzanares indican la amplia actividad y el servicio integral que se presta a las mujeres víctimas de violencia de género, con diferentes recursos relacionados con todas las áreas de actividad.

Hay que destacar el crecimiento de las consultas recibidas en el centro en los últimos años, prueba de que se trata de un recurso referente en la localidad.

Herramientas de actuación institucional

La Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de los Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas de Castilla-La Mancha junto con la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, configuran derechos sociales para las mujeres que han sufrido violencia de género.

En este último caso (La Ley Orgánica 1/2004) aboga por la adopción de fórmulas organizativas de coordinación y cooperación entre las distintas Administraciones, así en su Art. 32.1: *“Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las Administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad”*

Siguiendo las directrices marcadas por la ley el municipio de Manzanares cuenta con **un Protocolo Local contra la Violencia de género** fue aprobado en pleno agosto 2008.

Su objetivo principal es poner en marcha una serie de pautas a seguir por los distintos agentes sociales implicados y que deban intervenir ante una situación de violencia contra la mujer, como el Hospital, los Centros de Salud, las fuerzas de seguridad y el Centro de la Mujer.

En el año 2017 fue revisado con el objeto de actualizar la nueva legislación e incorporar el algoritmo de intervención y funciones de la Unidad de Violencia sobre la Mujer de la Subdelegación del Gobierno. Además de incorporar otros ámbitos profesionales como el educativo.

En 2021 se ha firmado la revisión del protocolo, haciendo un seguimiento a las víctimas y definiendo la coordinación entre los agentes implicados.

Actividades del Centro de la Mujer

Además de la atención directa y personalizada a las mujeres también desde el Centro de la Mujer de Manzanares **se han realizado actividades colectivas** con el resto de la población de la ciudad y en colaboración con otras instituciones y organismos, con el propósito de seguir trabajando para poner en marcha los mecanismos para contribuir a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en la localidad y la prevención de la violencia de género.

Con respecto a la prevención de violencia de género se destacan entre otras:

- Jornadas formativas para profesionales que trabajan con víctimas de violencia de género (abogados/as y policía local).
- Jornadas formativas a profesionales de la educación.
- Campañas de prevención contra las agresiones sexuales dirigidas a jóvenes y adolescentes con puntos de información violeta.
- Talleres en los IES (prevención de la violencia de género, mitos del amor romántico, prevención de la ciber violencia, uso responsable de las nuevas tecnologías con perspectiva de género).
- Actos culturales (exposiciones, obras de teatro, concursos literarios).
- Ediciones y promociones de producciones audiovisuales contra el acoso callejero.
- Plenos ciudadanos contra la violencia machista en el que participaron personas mayores.
- Colaboración con asociaciones en varios eventos (deportivos, mesas redondas, charlas...).
- Participación en diversas actividades para la visualización por parte de la ciudadanía del rechazo a la violencia de género (señales de tráfico en varios puntos de la ciudad, entrega de material promocional...).
- Colaboración y realización de vídeos contra la violencia de género y difusión en redes sociales.
- Promoción del programa “Libres” en colaboración con algunos representantes (alumnado) del IES Pedro Álvarez de Sotomayor para ser “agentes” de educación y de cambio frente a la violencia de género en su instituto con charlas a sus propios compañeros/as.

Manzanares ha desarrollado en los últimos años una intensa labor en la sensibilización, la prevención contra la violencia de género y el tratamiento y asistencia hacia las víctimas de la violencia contra la mujer. La coordinación entre los diferentes agentes implicados se considera fluida y eficaz.

Existe por ello compromiso político e institucional en la localidad, destacando el papel del Centro de la Mujer no solo por su asistencia a las mujeres si no por el ejercicio de papel dinamizador entre la población.

Son importantes los avances en la población joven gracias a los modelos educativos establecidos, pero no debe descuidarse y seguir avanzando en este sentido pues existen modelos que tienden a perpetuarse en sus propios hogares.

La sensibilización e implicación de la sociedad en la lucha contra la violencia de género debe desplegarse respecto al entorno familiar como espacio socializador igualitario.

Se considera esencial continuar trabajando en la prevención de otras formas de violencia, definidas por la Ley 4/2018 para una sociedad libre de violencia de género en Castilla – La Mancha.

5. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Tejido asociativo

En la localidad de Manzanares hay un total de **136²⁰ Asociaciones en el Registro de Asociaciones de este Ayuntamiento.**

Según la tipología se pueden clasificar en:

TIPO DE ASOCIACIÓN	NÚMERO
CULTURALES	21
VECINALES	8
DEPORTIVAS	24
EDUCATIVAS AMPAS	10
EDUCATIVAS COLEGIOS	11
PARTIDOS POLITICOS	5
SOCIALES	9
SOCIOSANITARIAS	11
EMPLEO Y LABORALES	6
OCIO	3
RELIGIOSAS	4
MEDIO AMBIENTE	2
MUJER	3
OTRAS	11

Existe una amplia red de asociaciones en la localidad. También es destacable en papel importante que las mujeres realizan en las mismas como miembros y en labores de voluntariado, aunque el papel queda reducido cuando éstas forman parte de población inmigrante y de minorías étnicas. En estos casos el papel relevante lo toman las ONG'S que tratan de que los lugares de ocio y esparcimiento compartido con muchas mujeres sean puntos de encuentro y empoderamiento para congeniar y afianzar sus vínculos. **(Reflexión del grupo de trabajo 28-05-2021)**

No existe en el registro de las mismas un ítem que tenga en cuenta el criterio del sexo.

La participación social de las mujeres es alta en el tejido asociativo en diferentes ámbitos. Pero solo destaca su titularidad en cargos dentro de las juntas directivas de hermandades de Semana Santa.

²⁰Algunas sin actividad, pero siguen inscritas al no haber sido dadas de baja

Es destacable que Asociaciones referidas a la mujer solo existen en la localidad tres. En este caso las actividades a las que se dedican algunas de ellas está relacionadas con el consumo, cultura, ocio...

El Ayuntamiento de Manzanares apoya el tejido asociativo y colabora a través de la convocatoria de subvenciones públicas dirigidas a asociaciones y a otras entidades de diferentes ámbitos para el cumplimiento de sus fines y objetivos.

El pasado año 2020, debido a la situación sanitaria vivida y en el año actual, las actividades realizadas por las asociaciones se han modificado y por ende las subvenciones concedidas.

Es por ello que, haciendo referencia a la concesión de subvenciones en el año 2019, podemos indicar que las entidades beneficiadas son de diferentes ámbitos que van desde asociaciones vecinales, deportivas, sanitarias y sociosanitarias, culturales, deportivas, educativas, de festejos, de juventud, de igualdad, así como hacia el pequeño comercio y promoción económica²¹.

En las convocatorias de subvenciones por parte de la entidad municipal no se incluye ninguna cláusula social relativa a la igualdad de género como por ejemplo indicar la trayectoria y el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, experiencia de la entidad y del equipo humano o bien la inclusión de la perspectiva de género en el proyecto o actividad planteada o bien compromisos al respecto en el caso de ser adjudicataria. **La inclusión de este tipo de cláusulas puede suponer una herramienta eficaz para extender la igualdad en la gestión de las asociaciones y en la población en general.**

Desde el área social del Centro de la Mujer, se presta un servicio de apoyo, orientación y colaboración a Asociaciones de Mujeres, Asociaciones Vecinales, AMPAS, Clubes Deportivos... facilitando información, apoyo técnico, espacios de formación y de encuentro Inter asociativo.

En el año 2018 se realizó, desde el Centro de la Mujer, una encuesta sobre la participación de las mujeres en las asociaciones de Manzanares, en la que participaron 29 asociaciones de las 93 susceptibles de hacerlo. Esto supone un 30% del tejido asociativo de la localidad.

Alrededor del 62% de las personas inscritas en las asociaciones son mujeres (en aquellas en que la inscripción es individual).

En las juntas directivas de las asociaciones participantes, las mujeres representan el 55% y los hombres el 45%. La presidencia de las asociaciones es ostentada por mujeres en el 57% de los casos.

Del análisis de datos por sectores, se desprenden las siguientes conclusiones:

²¹ Datos facilitados por el Ayuntamiento de Manzanares.

ÁMBITO DEPORTIVO. Contestaron 6 asociaciones. El 53% de las personas asociadas son mujeres, pero solo hay un 18 % en las juntas directivas y ninguna presidenta.

ÁMBITO CULTURAL. Contestaron 6 asociaciones. El 62% de las personas asociadas son mujeres. Hay un 54% de mujeres en Juntas Directivas y un 33% de mujeres presidentas

ÁMBITO SOCIAL han contestado 4 asociaciones y al no facilitar datos desagregados por sexos (familias) solo podemos destacar que la presencia de la mujer en las juntas directivas es del 39% y ostentan la presidencia en el 100% de los casos

Concluyendo, el carácter de la asociación condiciona el papel de las mujeres en las mismas en referencia a su presencia en los puestos en toma de decisiones.

Atendiendo a otro tipo de entidades, las mujeres tienen una presencia relevante en la corporación municipal ²², en la junta directiva de la Asociación Empresarial de Manzanares, hay 4 mujeres (40%), y una mujer preside la Asamblea Local de Cruz Roja.

	ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN	
	MUJERES	HOMBRES
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE MANZANARES	4	6 Presidencia
ASAMBLEA LOCAL DE CRUZ ROJA	Preside una mujer	
CORPORACIÓN MUNICIPAL		
PSOE	6	5
PP	3	2
UCIN	1	0

Consejo de la Mujer

Por otra parte, desde la creación en el año 2016 **del Consejo Local de la Mujer** en la localidad. Han sido muchas las actividades realizadas por el Ayuntamiento de Manzanares para fomentar la participación de la mujer, por ejemplo, se ha formado a los consejeros y consejeras en empoderamiento y liderazgo femenino.

En la actualidad el Consejo Local de la Mujer está conformado por ocho entidades con representación de titulares femeninas en todas ellas y representantes del Ayuntamiento. Las entidades son: Cruz Roja, San Blas, Amas de Casa, Encrucijadas, Fibromialgia, Divina Pastora, AFAMMER y Oro Blanco. Hay 3 asociaciones de Mujeres, aunque no existe ninguna asociación específica de promoción de la Igualdad.

²² Se han obtenido los datos de información publicada por las diferentes entidades.

Otras áreas de participación

Asistencia a actividades culturales y de ocio.

Las actividades culturales promovidas por el Ayuntamiento y las visitas a establecimientos culturales de la localidad, quedan reflejadas en la siguiente tabla:

	Museo Manuel Piña	Museo del Queso Manchego	Archivo-Museo Sánchez Mejías	Molino Grande
2019				
Femenino	54%	54%	51%	52%
Masculino	46%	46%	49%	48%
2020*				
Femenino	52%	51%	51%	50%
Masculino	48%	49%	49%	50%
2021**				
Femenino	56%	54%	52%	47%
Masculino	44%	46%	48%	53%

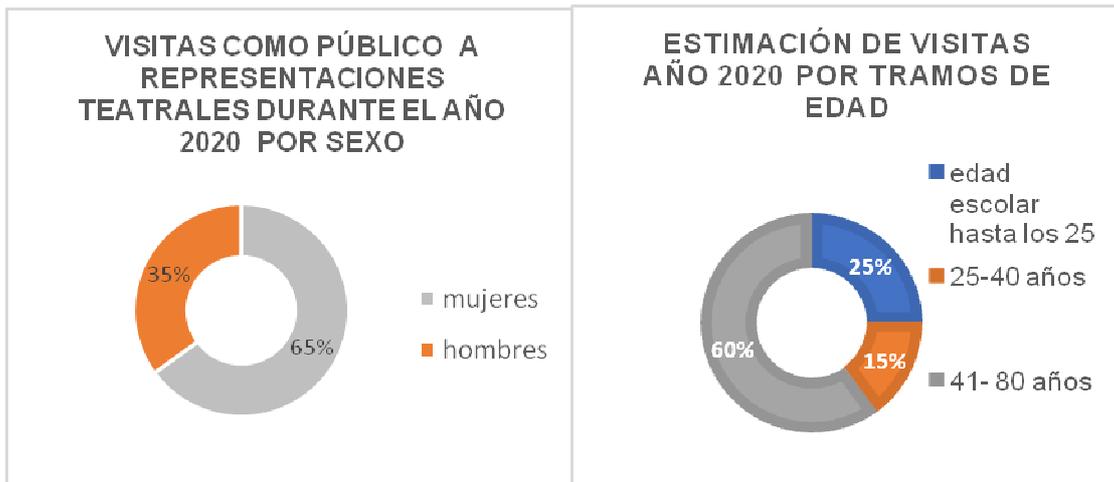
* Solo abierto 5 meses por COVID-19

** Datos hasta 31 de mayo (mes de enero cerrado)

La participación femenina y masculina en las exposiciones y eventos en la localidad en los pasados años en los principales museos de la localidad está equilibrada.

De la misma forma la asistencia de población a las visitas organizadas y a la participación en el conocimiento de la localidad está equilibrado por sexo.

Por otra parte, y según los datos facilitados de visitas a otro espacio cultural **Gran Teatro** la asistencia como público de población femenina cambia.

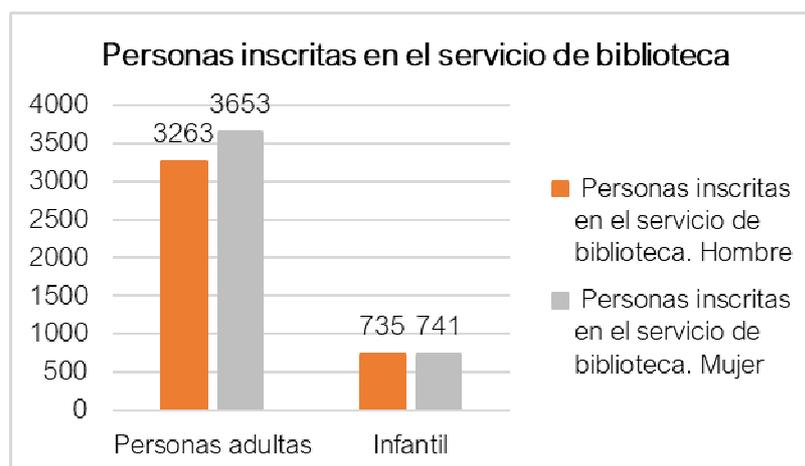


En este espacio cultural de ocio y participación las visitas como público en representaciones teatrales y de exposiciones, la presencia de mujeres está relacionada con la amplia oferta de actividades teatrales y la temática.

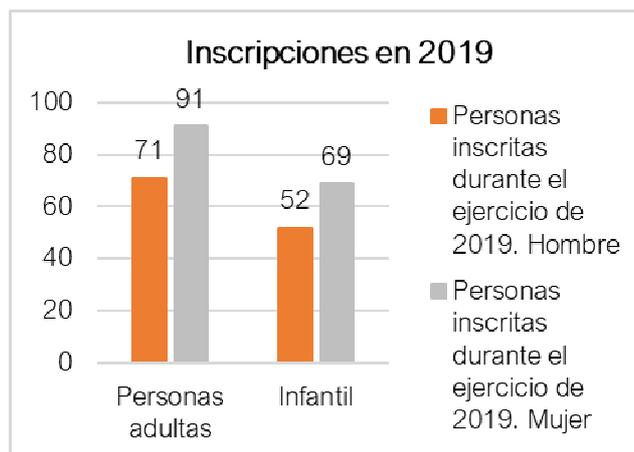
Asistencia a la biblioteca pública municipal

Las actividades prestadas por la biblioteca municipal de Manzanares, tal y como indica en su web municipal ...” se prestan sobre la base de la igualdad de acceso para todas las personas, sin tener en cuenta edad, raza, sexo, religión, nacionalidad, idioma o estado social”.

La presencia femenina como usuarias del servicio es superior a la de hombres tanto en personas adultas como en público infantil.



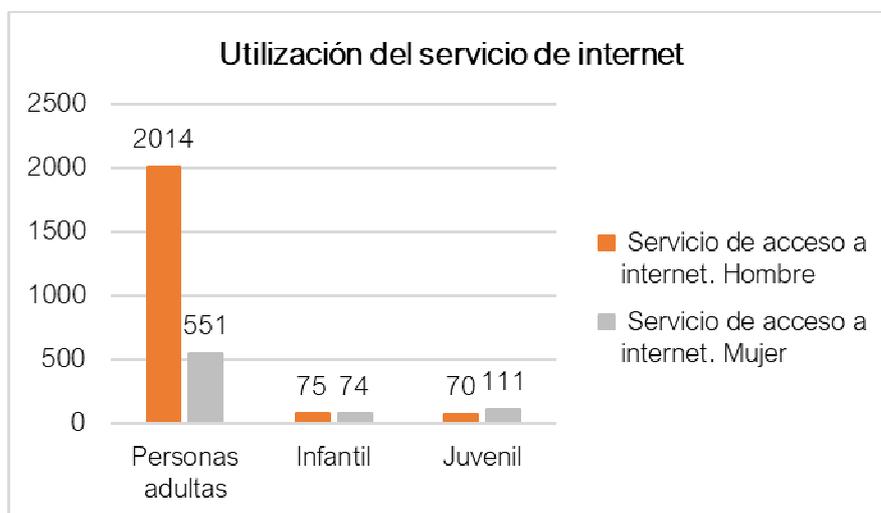
Así como dentro de las nuevas incorporaciones, en adultos, es superior las mujeres a los hombres tanto en una clasificación como en otra (*Datos facilitados correspondientes al año 2019*).



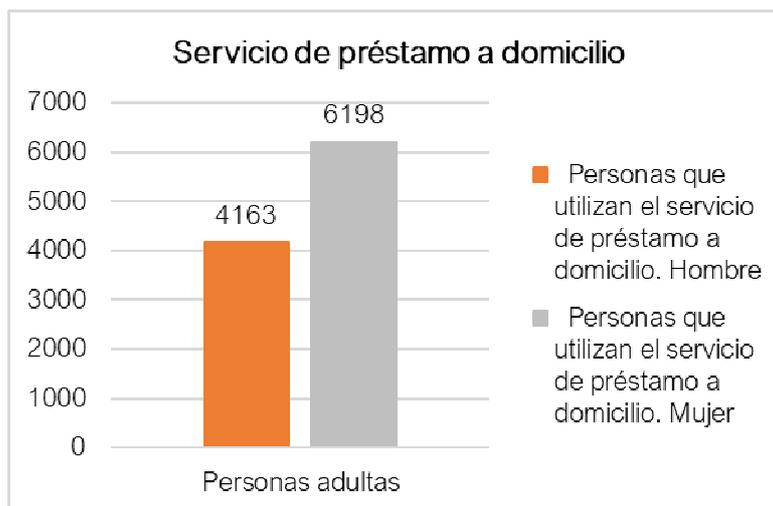
Hay datos relevantes en cuanto a la participación femenina en otros servicios que ofrece la biblioteca.

Así, por ejemplo, **las mujeres usan menos el servicio de acceso a internet que los hombres**: en personas adultas, usan esta herramienta de la biblioteca más del triple de hombres que de mujeres.

Se trata en este caso de una tarea pendiente, es decir, **acompañar a las mujeres que pretendan ingresar en el mundo digital y alfabetización informática** cuando quieren utilizar este servicio bibliotecario.



Y de igual forma, **la consulta en sala por parte de las mujeres cae con respecto a los hombres. En cambio, las usuarias femeninas optan por el préstamo a domicilio más que los hombres.**



Por otro lado, los datos aportados **por el cuestionario** cumplimentado por la población de Manzanares, indica que:

Ante la pregunta ¿Cuál cree que es el ámbito en el que más desigualdades entre mujeres y hombres se dan?

Un 8.55% de los hombres y un 9,49% de mujeres que contestaron a esa pregunta consideró que en el **ámbito de la participación social** era donde más desigualdades había.

Un porcentaje mínimo en comparación con otros ítems, lo que demuestra que para aquellas personas que contestaron entienden que la igualdad en la participación social está conseguida.

Participación deportiva

Desde el servicio de deportes del Ayuntamiento de Manzanares, se aprecia una alta participación de las mujeres en las actividades deportivas dirigidas a personas adultas. Del total de 1430 personas participantes, aproximadamente el 80% son mujeres.

Las actividades que se ofertan para este grupo de edad son: pádel, tenis, autodefensa, aerobio y mantenimiento físico, pilates, ciclo indoor e iniciación al running. En atención a los grupos ofertados, la presencia masculina es superior en la práctica del pádel y del tenis.

En el caso de las escuelas deportivas para la infancia y adolescencia, el porcentaje de niñas es inferior al de niños, aunque se encuentra equilibrado, con un 40% de niñas aproximadamente sobre el total de 935 participantes.

En las escuelas deportivas se ofertan diferentes deportes colectivos e individuales: baloncesto, balonmano, fútbol, fútbol sala, judo, tenis de mesa, tenis, atletismo, frontenis, gimnasia rítmica, natación y actividad predeportiva. Se recomienda que se recopilen los datos desagregados por sexo y edad de

cada uno de los deportes para conocer mejor la realidad de la práctica deportiva en la infancia y adolescencia.

Respecto al deporte federado, Manzanares cuenta con 22 clubes, 5 de ellos de deportes colectivos y el resto de deportes individuales. Uno de ellos es femenino, otro mixto y el resto solo tienen secciones masculinas.

En el deporte federado en la región, el porcentaje de mujeres en 2020 es del 21.5% del total de licencias (28.213 licencias de mujeres sobre un total de 130.951). A pesar de ser una cantidad escasa, se incrementó respecto al año 2019 donde las licencias femeninas eran 25.844 sobre un total de 134.191, suponiendo un 19.25%.²³

Atendiendo a estos datos, se deduce el carácter eminentemente lúdico, y de salud de la práctica del deporte femenino en las actividades ofertadas por el Ayuntamiento

El Ayuntamiento contempla una partida para subvencionar a todos los clubes Federados de la localidad. Este hecho podría ser un instrumento para favorecer un mayor equilibrio en la práctica del deporte, especialmente en la infancia y adolescencia.

En referencia a la participación social, destacar los siguientes aspectos:

Aumento de la participación social de las mujeres en la localidad a través del movimiento asociativo, pese a esto, las mujeres no logran estar en órganos decisorios, en proporción a la representación que tienen en la entidad.

Dificultad por parte de la población inmigrante de tener un espacio de participación y de visibilidad en la localidad.

Aumento de la participación en actividades de ocio de ámbito cultural por parte de las mujeres.

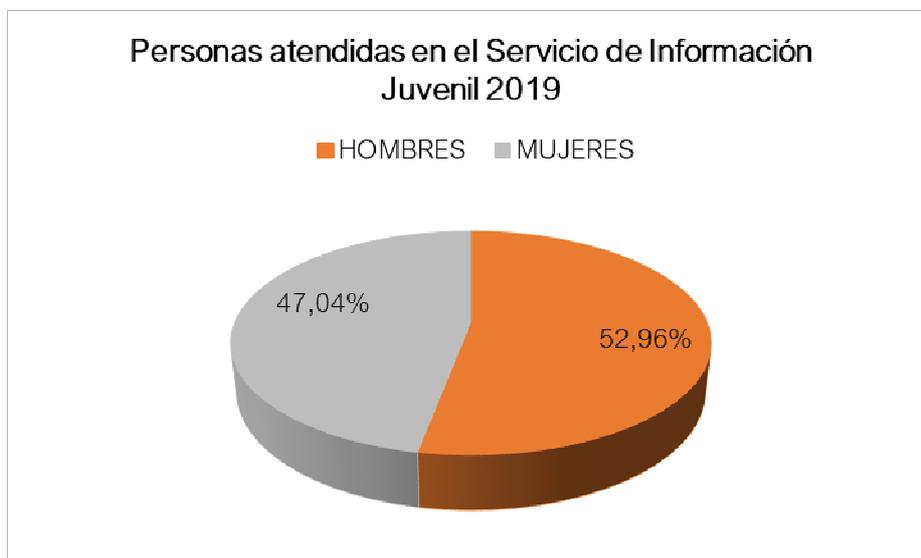
Respecto a la práctica deportiva, destacar la alta presencia femenina en la actividad deportiva del Ayuntamiento, especialmente en la de adultos, apreciando la necesidad de realizar un análisis de datos desagregado por sexos en función al tipo de deporte practicado.

Queda patente el compromiso por parte del Ayuntamiento en la concesión de subvenciones a las asociaciones de la localidad, no obstante, en las convocatorias no aparecen cláusulas sociales relativas a la igualdad de género ni compromiso por quien pudiera ser adjudicatario/a de llevar a cabo ciertas medidas.

Por último, en los datos regionales de deporte federado la presencia femenina ronda el 20% y en la localidad solo hay un club íntegramente femenino.

Servicio de Juventud

Las personas atendidas en el servicio de información juvenil ascendieron a 1673 en el 2019. La distribución entre chicos y chicas está equilibrada.



Por edades, más del 56% son menores de 15 años, el 30% tienen entre 15 y 25 y el resto tienen 26 años o más.

Respecto al tipo de consulta, la más demandada con diferencia, es la relacionada con el ocio.

TIPO DE CONSULTA		
Cultura	55	5,39%
Educación	84	8,24%
Ocio y tiempo libre	726	71,18%
Salud	16	1,57%
Consumo	6	0,59%
Trabajo	133	13,04%
TOTAL	1020	100,00

Dentro de las actividades ofertadas en la Casa de la Juventud, se diferencian las actividades concretas como talleres y actividades específicas y por otra parte el uso de la sala de ocio con actividades no dirigidas.

La estimación de la afluencia es del 70% chicos y el 30% chicas, tal y como se puede observar en el cuadro de actividades:

ACTIVIDAD	Chicos	Chicas
Programa de Prevención Selectiva e indicada de drogodependencias (Empu-g)	426	174
Convenio con Febe. "Menores ni una gota"	12	15
Curso Estilos de Apego	3	17
Taller afectivo sexual	6	6
II Campeonato provincial de ajedrez	85	25
TOTAL	532	237

Se realizan también diferentes actividades con una gran afluencia de jóvenes, por ejemplo, Día de la Información Juvenil, encuentro de participación comunitaria Manchacomic Manzanares, encuentro provincial del programa Empu-g, encuentro juvenil...

Actividades formativas y talleres: Curso monitor/a de actividades juveniles y Curso de premonitores/as, Taller de equitación.

Torneos y concursos.

Por último, destaca la figura de corresponsales juveniles en institutos (anuales) enero a junio (15 personas); septiembre a diciembre (18 personas). Su objetivo es la transmisión de información entre iguales. De 12 a 18 años

La principal debilidad que se señala es la carencia de asociaciones juveniles.

Otras actividades donde participan niños y niñas son las de educación medioambiental.

Sin duda, el servicio de información juvenil es un recurso que puede ser empleado para sensibilizar y formar en igualdad jóvenes y adolescentes, dada la afluencia que recibe. Sería conveniente atraer a más chicas al servicio para conseguir participación equilibrada, así como un espacio de convivencia en igualdad.

INCLUSIÓN SOCIAL

Según los datos aportados por los servicios sociales, del total de registros de Intervención, valoración y orientación de servicios sociales del año 2020 el 37.33% corresponde a hombres y el 62.67% a mujeres.

Dicha distribución es muy similar a los registros de la primera mitad de 2021. Desde servicios sociales se desarrollan los siguientes programas:²⁴

²⁴ Datos referidos a 2020

Programa de Atención a Familias y a Menores

893 hombres y 1988 mujeres.

Dentro de este programa destacan las siguientes prestaciones o servicios técnicos:

- Apoyo a la unidad familiar
- Servicio de Ayuda a Domicilio
- Información General de Programas y Prestaciones
- Mediación Familiar
- Prestaciones de Apoyo a la dependencia
- Programa de Menores

Programa de Atención a Personas con discapacidad.

102 hombres y 154 mujeres

Dentro de este programa destacan las siguientes prestaciones o servicios técnicos:

- Atención Temprana
- Ayudas técnicas
- Calificación Grado Discapacidad
- Centro Ocupacional
- Centros Residenciales
- Complemento Alquiler PNC
- Pensión No contributiva
- Eliminación de barreras
- Programa de Ocio y Tiempo Libre
- Salud Mental

Programa de atención a Personas mayores

72 hombres y 200 mujeres

Dentro de este programa destacan las siguientes prestaciones o servicios técnicos:

- Centro de Día
- Centros Residenciales
- Viviendas de Mayores
- Servicios de Estancias Diurnas
- Estancias Temporales
- Programa de Ocio y tiempo libre

Programa de atención a personas migrantes respecto a prestaciones y servicios técnicos

314 hombres y 28 mujeres

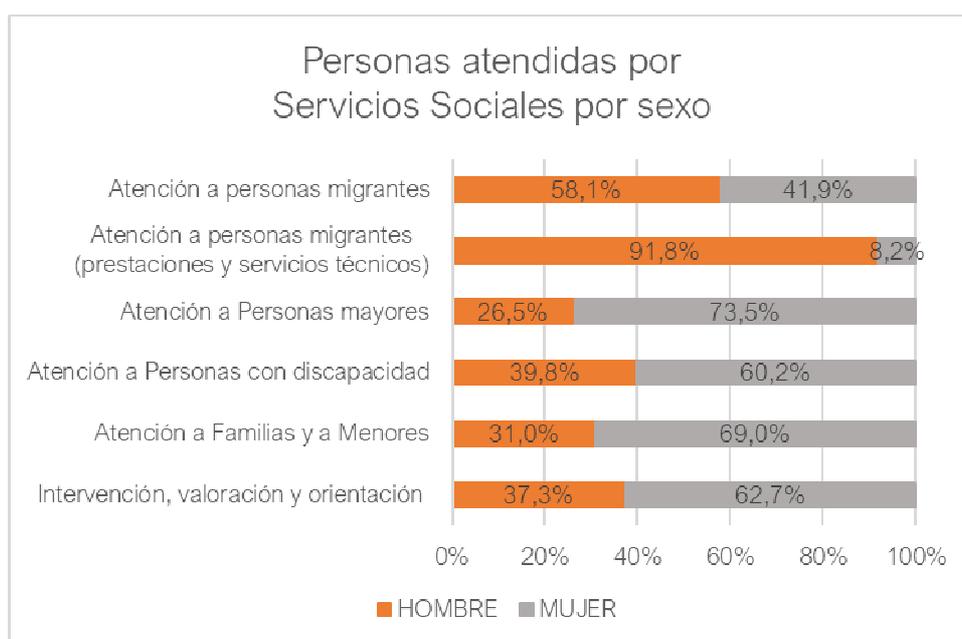
Las siguientes prestaciones o servicios técnicos son:

- Alojamiento en Albergue
- Centro de Atención
- Información General de prestaciones y servicios
- Transporte

Programa de atención a personas migrantes

18 hombres y a 13 mujeres

- Informes Sociales de Arraigo
- Informes de Vivienda
- Reagrupación Familiar
- Permisos de Trabajo y Residencia
- Mediación Intercultural
- Centros de Alojamiento Alternativo
- Arraigo Social



Desde el área social del Centro de la Mujer se aprecia un incremento importante de las consultas relacionadas con el Ingreso mínimo vital.

Las consultas más frecuentes son:

- Ingreso Mínimo Vital
- Vivienda: ayudas y acceso
- Violencia de Género
- Educación
- Inmigración

La Consejería de Fomento ha convocado las ayudas al alquiler para el año 2021 en el mes de noviembre 2020, por lo que hay un pico ascendente de consultas, hasta diciembre 2020.

Las consultas de educación han girado en torno a itinerarios educativos al retomar la educación, las becas y la homologación de titulaciones para mujeres extranjeras sobre todo latinoamericanas y rumanas y este año ha aumentado la demanda de información por parte de mujeres marroquíes.

En el grupo de trabajo desarrollado se puso de manifiesto la peor situación que habían sufrido las mujeres como consecuencia de la crisis sociosanitaria. Con carácter general, se informa de que las mujeres que son usuarias de entidades sociales, recurren a ellas para buscar empleo como medio de inserción social, y conocer los trámites necesarios, se inscriben en las oficinas de empleo... A la par, son más susceptibles de caer en la economía sumergida, por carencia de ofertas de empleo, así como por incorporarse a ocupaciones relacionadas con las tareas domésticas o el cuidado, donde se dan este tipo de situaciones.

Por otra parte, también recurren a las entidades sociales como Cáritas y Cruz Roja, que actúan como lugar de socialización, y así lo propician en dichas entidades, ofreciéndoles específicamente a las mujeres un lugar físico donde reunirse y compartir actividades, que pretenden propiciar el empoderamiento de las mujeres.

En estos grupos de mujeres se perpetúa el abandono de los estudios en los casos de pertenencia a grupos de exclusión social (mujeres migrantes de etnia gitana entre otros). No otorgan importancia a la formación y tienden a aceptar la situación que viven con conformismo. Llevan toda “la carga de la casa” en los cuidados y las tareas del hogar.

Las mujeres son mayoría en las demandas de los servicios sociales.

Existen problemáticas concretas de mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión social vinculadas a roles tradicionales que las alejan del empleo y, por ende, de la independencia económica y autonomía.

Por ello es importante incidir en actividades que favorezcan el empoderamiento a través del empleo y la cualificación, así como ofrecer espacios específicos para aquellas mujeres que, por cuestiones culturales, tengan más dificultades de socialización.

6. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

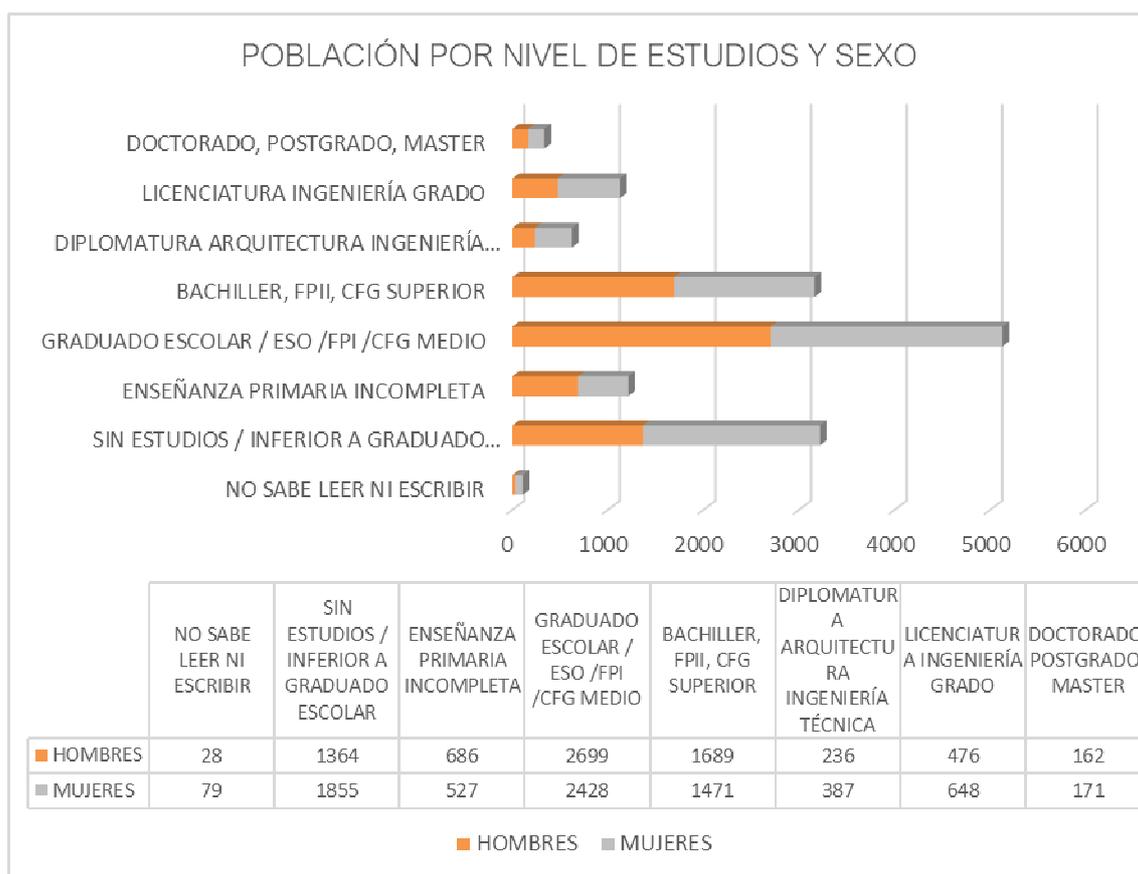
Nivel educativo de la población²⁵

El nivel de formación más frecuente entre la población de Manzanares es el de Graduado Escolar / ESO / FPI / Ciclo formativo de Grado Medio. En este nivel se encuentra el 34.4% de la población.

Los niveles de Bachiller, FPII y Ciclo Formativo de Grado Superior cuentan con un 21.2% de la población.

Las personas con un nivel formativo superior, encuadrando licenciaturas y grados, arquitectura e ingenierías (superiores y técnicas) y diplomaturas, suponen un 14%.

En el otro extremo, las personas que carecen de estudios, suponen un 29.7%. Por último, un 0.72% no saben leer ni escribir.



Las mujeres superan a los hombres en los extremos, tanto los niveles formativos superiores como en el grupo de las personas que carecen de

²⁵ Datos del Padrón de Manzanares a fecha de julio de 2021. Se aportan los datos de 14906 personas. Hay 2990 en las que esta estadística no es aplicable por edad.

estudios. Los hombres superan a las mujeres en el nivel formativo intermedio, desde la ESO a los Ciclos formativos de Grado Medio y Superior.

Oferta formativa

Manzanares cuenta con 2 escuelas infantiles públicas y 1 privada, 7 centros de educación infantil y primaria, 4 de ellos son públicos y 3 privados.

En educación secundaria cuenta con 5 centros: dos institutos de enseñanza secundaria y un centro de educación de personas adultas, todos públicos y dos centros privados.²⁶

ESCUELAS DE EDUCACIÓN INFANTIL	PUESTOS AUTORIZADOS	TIPO DE CENTRO
EEI DE MANZANARES	90	PUBLICO
EEI LA ÍNSULA	97	PUBLICO
NENES	28	PRIVADO
	215	

CENTROS EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA	PUESTOS AUTORIZADOS	TIPO DE CENTRO
CEIP ENRIQUE TIERNO GALVÁN	225	PÚBLICO
CEIP DIVINA PASTORA	225	PÚBLICO
CEIP LA CANDELARIA	250	PÚBLICO
CEIP ALTAGRACIA	475	PÚBLICO
DON CRISTÓBAL	225	PRIVADO (Concertado)
SAN JOSÉ	225	PRIVADO (Concertado)
LA MILAGROSA	225	PRIVADO (Concertado)
	1850	

CENTROS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	PUESTOS AUTORIZADOS			TIPO DE CENTRO
	EDUCACIÓN SECUNDARIA	BACHILLERATO	FORMACIÓN PROFESIONAL	
IES AZUER	600	315	240	PÚBLICO
IES PEDRO ÁLVAREZ SOTOMAYOR	720	280		PÚBLICO
SAN JOSÉ	120			PRIVADO (concertado)
EFA MORATALAZ ²⁷	120		430	PRIVADO
	1560	595	670	

²⁶ Fuente: Consejería de Educación. Información Centros Educativos

²⁷ Centro privado con unidades concertadas

Manzanares cuenta además con el Centro de Educación de Personas Adultas San Blas, la Escuela de Idiomas (asociada a CEPA San Blas) y con la Escuela Pública de Música y Danza Guillermo Calero.

En el curso 2019 – 2020 el alumnado de Manzanares en régimen general ascendía a 3409 personas de las cuales 2385 estudiaban en centros públicos y 1024 en centros privados.²⁸

En las enseñanzas no obligatorias, especialmente en la formación profesional, se encuentran diferencias significativas entre chicos y chicas.

En los diferentes ciclos formativos ofrecidos por la EFA Moratalaz, prácticamente el 100% del alumnado son chicos (271 de un total de 274). Los ciclos formativos que oferta son de la familia profesional de Informática y automoción.

En el caso de la formación profesional del **Centro de formación de personas adultas San Blas**, los porcentajes se invierten, suponiendo las mujeres el 85% del alumnado de sus ciclos formativos, de la familia profesional de sanidad y servicios a la comunidad. En el caso de la enseñanza secundaria para personas adultas, el porcentaje está equilibrado, 54% son hombres y 46% mujeres.

En caso de la EFA Moratalaz es comentado en el grupo de trabajo desarrollado al efecto, pues se indica que fue un centro de alumnado masculino y aunque actualmente es mixto, aún pesa esa idea en el municipio.

En relación a la formación profesional del municipio, encontramos familias profesionales masculinizadas (automoción, informática) y feminizadas (sanidad, servicios a la comunidad), tal y como ocurre a nivel provincial y autonómico.

Actividades de cualificación: Aula Mentor

El Aula Mentor es un servicio que se presta desde el Centro de la Mujer en su aula de informática y que cuenta con la administradora del Aula en el propio Centro de la Mujer para ayudar a las personas interesadas a realizar los trámites de matriculación, envío de trabajos, contacto con tutores/as, etc.

En el año 2020, el número de inscripciones totales ha sido de 26, 21 mujeres y 5 hombres.

Con carácter general, los cursos solicitados por mujeres están relacionados con la administración y gestión, educación y atención a personas dependientes en

²⁸ Fuente: Estadística enseñanzas no universitarias Castilla-La Mancha. Curso 2019 – 2020: Consejería de Educación. Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha.

su mayoría mientras que los hombres demandan los relacionados con oficios y programación informática.

Desde este servicio también se convocan las Becas del Aula Mentor para mujeres: 40 Becas para Mujeres desempleadas de la localidad que consisten en el coste de matrícula mensual para la realización de dos cursos. Se difunde la formación Online promovida desde el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y conveniada desde el 2013 con el Ayuntamiento de Manzanares.

Universidad Popular

La oferta de la Universidad Popular es diversa con cursos de informática, idiomas, expresión corporal, cursos artísticos (pintura, escultura, manualidades, restauración de muebles...). En el curso 2021 – 2022 se cuenta con más de 1800 personas inscritas.²⁹

Educación en igualdad

Los centros educativos de la localidad realizan acciones referidas a educación en igualdad de forma habitual.

Todos los centros de educación infantil y primaria afirman realizar acciones específicas en la materia de igualdad de diferentes maneras:

- Guías específicas de actuación para los casos relacionados con la violencia de género y otros
- Talleres y actividades concretas
- Persona designada encargada de coeducación
- Uso de diferentes estrategias educativas para evitar la discriminación, mediante el empleo de un lenguaje no discriminatorio, uso equilibrado de los espacios, imágenes igualitarias...
- Colaboración con las familias...

Además, **2 de los centros de infantil y primaria cuentan con Plan de Igualdad** (CEIP Enrique Tierno Galván y CEIP Altagracia), así como la EFA Moratalaz y el IES Azuer.

Al margen de las acciones propias de cada centro, existe un alto nivel de colaboración con el Centro de la Mujer, fruto del cual se realizan actividades directamente o bien se gestionan actividades de otras entidades, dirigidas a toda la comunidad educativa, tanto profesorado (a través de formación), como a familias y alumnado.

Algunas de estas actividades son:

- Jornadas: Familias por la Igualdad: la detección y prevención de la Violencia de género.

²⁹ Fuente: Publicación de la Universidad Popular de Manzanares.

- Talleres sobre el uso responsable de las nuevas tecnologías con perspectiva de género, tanto a familias como a alumnado.
- Taller sobre los mitos del amor romántico en los IES
- Jornadas dirigidas al profesorado sobre prevención de la violencia de género.
- Charla sobre estrategias coeducativas en la familia.
- Charla sobre mujeres científicas en el Centro de Formación de personas adultas.

Aunque en un ámbito no estrictamente educativo, en las ludotecas municipales también se trabaja la igualdad de una manera transversal en las actividades, juegos, libros, oficios... con el objetivo de ofrecer una imagen igualitaria en todos los aspectos.

A pesar de todas las actividades desarrolladas y los esfuerzos empleados en el ámbito educativo, en el **grupo de discusión** se puso de manifiesto que **todo el trabajo en igualdad debe tener una correlación en los comportamientos y valores que se transmiten en el ámbito familiar, y en el resto de agentes socializadores**. Por ello, las actividades que se desarrollan con las familias toman especial relevancia. El reto está en mantenerlas y conseguir aumentar la participación, a través de la dinamización de las AMPAS.

Otro aspecto tratado en el grupo de discusión es la percepción de una **acusada polarización en las actitudes hacia las medidas de igualdad**: por una parte, hay grupos muy concienciados, sensibilizados y comprometidos y, por otra parte, grupos en los que se percibe cierto retroceso en la percepción de la igualdad.

Existen investigaciones en el ámbito de Castilla – La Mancha que avalan esta idea, como el proyecto de investigación “Percepción de la igualdad entre hombres y mujeres en la adolescencia de Castilla-La Mancha” (2020), desarrollado en el marco de la cátedra de investigación “Isabel Muñoz Caravaca”³⁰ (Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha y Universidad de Alcalá. En referencia a la **percepción del sexismo**, el estudio afirma:

Podríamos pensar que la población joven no posee estas visiones estereotipadas o sexistas³¹, que están superadas por la educación recibida o

³⁰ Coordinación: Concepción Carrasco Carpio. Autoría: Soledad Andrés Gómez, Enrique Bonilla-Algovia, Luana Bruno, Concepción Carrasco Carpio, Mirian Checa Romero, Nieves Hernández-Romero, Marta Ibáñez Carrasco, Zoraida de la Osa Escudero, Isabel Pascual Gómez, Esther Rivas-Rivero, Alejandro de la Viuda Serrano.

³¹ Se refiere al sexismo hostil y al sexismo benévolo. El primero de ellos es el más evidente puesto que recoge rasgos y roles femeninos muy definidos relacionados con la división sexual del trabajo. El sexismo benévolo, sin embargo, se muestra de una manera mucho más sutil, puesto que tiene un tono subjetivamente más positivo. Escala de detección de sexismo (DSA).

que simplemente es algo del pasado. Nada más lejos de la realidad. Podemos afirmar que la población joven castellano manchega del siglo XXI mantiene fuertes creencias estereotipadas y expectativas del rol de los cuidados y de la reproducción asociados a la función social de la mujer.

En el grupo de discusión también se indicó que se considera un punto fuerte que los centros educativos estén sensibilizados e implicados de forma activa, si bien no se hace uso suficiente de los recursos existentes (como el servicio de orientación de los centros).

Es importante reseñar que se han producido cambios en la población joven entre los años 2010-2019 según el proyecto de investigación “Percepción de la igualdad entre hombres y mujeres en la adolescencia de Castilla-La Mancha” (2020), estableciendo que las pautas de esos cambios son gracias a la labor de los centros educativos y que llevarían a muchos mejores resultados si se realizaran actividades para jóvenes que provengan de hogares con modelos familiares menos igualitarios.

Por último, en el grupo de discusión se expone la circunstancia de la falta de financiación para implementar planes de igualdad de los centros que no son de titularidad pública.

Todas las apreciaciones coinciden con la opinión expresada en el **cuestionario de población** en diferentes respuestas:

- Indican que el grupo de población en el que es más necesario incidir para erradicar la discriminación es la adolescencia (de 14 a 18 años).
- Educar en igualdad desde la infancia es la herramienta que se considera más eficaz para conseguir la igualdad real.
- Sitúan el refuerzo de estereotipos y roles de género entre la población joven como la principal amenaza del proceso de consecución de igualdad real

En conclusión: la educación es el pilar fundamental en el que basar la consecución de la igualdad real, y, si bien, en el ámbito educativo se están haciendo esfuerzos significativos que dan sus frutos, existen discrepancias con respecto a otros agentes socializadores que es necesario atajar.

7. CALIDAD DE VIDA Y SALUD

Los datos de salud y calidad de vida en este periodo de 2020-2021 están relacionados con la pandemia y postpandemia Covid-19.

La última Encuesta europea de salud en España, que se desarrolló entre julio de 2019 y julio de 2020, indica que durante los primeros meses de la pandemia se observó un aumento en el porcentaje de población que experimentó

sensación de estar decaída o deprimida, con problemas para dormir y con poco interés o alegría por hacer las cosas, como afección en la salud.

En relación con este marco temporal, la salud en la población de Castilla La Mancha en este último año y como consecuencia también de la pandemia, se observó un detrimento de la salud física al igual que la salud mental y en este último caso, las mujeres tuvieron mayor incidencia ya que tienen un mayor riesgo de que su salud mental empeore, debido a varios factores como:

- Desigualdades y discriminaciones en el ámbito profesional.
- Violencia contra las mujeres: el confinamiento implica en algunos casos tener que convivir con el agresor las 24 horas del día, con las consecuencias que esto tiene para la **salud mental** de la mujer.
- Carga de responsabilidades familiares y de cuidado: las mujeres son las que más han tenido que compaginar el teletrabajo con el cuidado de los hijos e hijas, atendiéndoles y ayudándoles con sus tareas escolares, así como con las tareas domésticas.

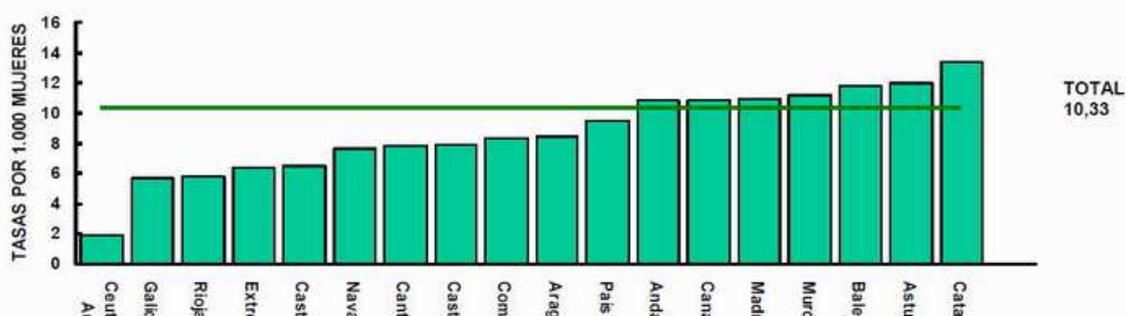
En estos casos el tiempo para cuidarse a sí misma se reduce, lo que redundará en peores hábitos de vida y un menor acceso a servicios preventivos de salud. Así nos lo revelan los datos de la **encuesta a la población de Manzanares**, destacando el hecho de que las mujeres siguen siendo las que más se ocupan del cuidado de personas dependientes en un 52,96% frente al 25,64% de los hombres. De las mujeres que se encargan del cuidado de otras personas, casi el 40% tienen a su cuidado a menores entre 0 y 12 años.

También dentro de la misma encuesta destaca que en el ámbito donde aparecen más desigualdades en el reparto de tareas domésticas. Un 72,73 % de las mujeres opinan esto frente a un 55,56% de los hombres.

En ambos casos es el origen del detrimento de la salud de la mujer queda patente, tal y como queda reflejado en el apartado del uso de tiempo por mujeres y hombres.

Por otra parte, el recurso de conciliación más empleado por quienes necesitan dichos recursos es el **apoyo de la familia**. Esto implica poner atención a la salud de las personas que desarrollan las tareas de cuidado, que, en la mayoría de los casos, son mujeres, tal y como se ha comprobado en la encuesta realizada a la población.

Respecto a cuestiones relacionadas con la salud sexual y reproductiva, y según los datos estadísticos del Ministerio de Sanidad, la tasa de interrupciones voluntarias del embarazo en Castilla – La Mancha es de 8.00 (tasa por 1000 mujeres entre 16 y 44 años). Esta tasa se mantiene muy similar desde el año 2013 y se encuentra en valores medios en relación a otras Comunidades Autónomas, tal y como se puede apreciar en el gráfico siguiente:



Tasa de Interrupción voluntaria del embarazo. Ministerio de Sanidad

Respecto a los centros que han notificado interrupciones voluntarias del embarazo, figuran dos en Castilla – La Mancha, ambos privados.

A este respecto, y según las conclusiones del Estudio cualitativo sobre salud sexual en jóvenes 2019 del Ministerio de Sanidad, *el embarazo no deseado sigue siendo el principal miedo en relación a la práctica sexual entre los jóvenes, especialmente entre las jóvenes. La salud sexual es entendida por los perfiles jóvenes desde una perspectiva relativamente limitada, muy vinculada con la idea de prevenir la trasmisión de ITS y los métodos y prácticas para conseguirlo. A pesar de que el riesgo de embarazo se sitúa como la preocupación principal de los jóvenes, especialmente los más jóvenes, el riesgo de embarazos no deseados no se ha vinculado de manera directa con la imagen de salud sexual.*

En relación a otros indicadores de salud de la población de Castilla- La Mancha podemos indicar que los principales problemas que afectan a la salud son los relacionados con el sedentarismo influyendo en el sobrepeso y en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares. En Castilla – La Mancha hay un porcentaje alto de prevalencia de **sedentarismo** con respecto a los niveles nacionales de un 39,5% siendo el 44,0% a mujeres y un 35,0% de hombres a partir de 15 años de edad.

En cuanto al interés que suscita la salud en la población de Manzanares, el Ayuntamiento ha desarrollado actividades para el beneficio de la población mayor ante el envejecimiento con actividades encaminadas a prevenir situaciones de dependencia para todas sus socias y socios del Centro de Mayores de Manzanares.

Por otra parte, también ha desarrollado actividades a través de la Concejalía de Bienestar Social que ofrecen acompañamiento presencial, telefónico, sanitario, cultural y social a las personas más vulnerables que estén viviendo solas.

En este sentido con la colaboración de los Centros de Salud, ‘Manzanares acompaña’ incluye el llamado ‘**acompañamiento sanitario**’ para que las personas más vulnerables no vayan solas a las consultas de Atención Primaria o del hospital. Además, y con supervisión profesional, se controlará la correcta administración de medicamentos.

Por otra parte, el Centro de la Mujer de Manzanares ha venido desarrollando programación de actividades que versan sobre contenidos de desarrollo y promoción de la salud dirigido a mujeres y talleres relacionados con empoderamiento sexual para jóvenes.

Además, también se realizó formación encaminada a profesionales de ámbito social y de salud con perspectiva de género.

Así mismo, dentro de su propio ámbito de trabajo y dentro de la asistencia psicológica prestada a las mujeres que acuden al centro, se destaca el trabajo realizado en 2020 con un número de 397 atendidas y destacando que el primer semestre de 2021 el número de mujeres fue de 274.

En beneficio de la salud de las mujeres, desde el centro se sigue una terapia psicológica feminista en aquellas mujeres que lo requieren. En ella se procura el desahogo emocional de la mujer, la reevaluación cognitiva de su problemática y el entrenamiento en habilidades específicas de afrontamiento. Estas terapias son individuales. Prácticamente todas las consultas que desde esta área se atienden son atenciones individualizadas de intervención que suponen un trabajo extendido en el tiempo, importante en su recuperación emocional.

Son vitales en la recuperación integral de estas mujeres, bien porque son víctimas de violencia de género, porque están en trámites de separación, o porque sufren otros tipos de problemáticas originadas condicionadas por su género y que les traen consecuencias que alteran su salud mental.

Otro de los recursos a disposición de la población es el **Centro de Atención a las personas con Discapacidad Intelectual (CADI)** de Manzanares. Se trata de un recurso que *sirve de apoyo para el desarrollo integral y bienestar de la persona con discapacidad intelectual, así como, alcanzar una adecuada integración social en sus distintos entornos de convivencia; todo ello desde la perspectiva del plan centrado en la persona, basado en la escucha atenta de las necesidades de usuarios, usuarias y sus familias.*

Los programas que ofrece, con carácter general son:

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL (CENTRO OCUPACIONAL): encargado de proporcionar a las personas usuarias la habilitación profesional, el desarrollo personal y social, a fin de conseguir el máximo desarrollo de sus capacidades personales, laborales y posibilidades de integración social.

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN EN LA COMUNIDAD (AULA DE DÍA): Destinado proporcionar a las personas con discapacidad intelectual una rehabilitación personal y social, cuidados personales y asistencia especializada a fin de conseguir el máximo desarrollo de sus capacidades y posibilidades de Integración Social.

Destacar que, dentro de las actividades realizadas, por ejemplo, en el entorno del 8 de marzo, se trabaja en grupo la igualdad entre hombres y mujeres, la

importancia de reivindicar los derechos de la mujer. Igualmente se realiza una reflexión sobre la situación de doble discriminación de la mujer con discapacidad intelectual.

Situación de las mujeres con discapacidad

Según los datos del IMSERSO del 2019, en Castilla – La Mancha, el porcentaje de personas con discapacidad es del 6.9% sobre la población total. En la provincia de Ciudad Real, el porcentaje es algo menor, el 6% y mayor en hombres (6.3%) que en mujeres (5.8%)³²

PERSONAS RECONOCIDAS CON GRADO DE DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33% CC.AA., PROVINCIA Y SEXO. AÑO 2019									
	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	Población	Personas con G.D. >=33%	% sobre población	Población	Personas con G.D. >=33%	% sobre población	Población	Personas con G.D. >=33%	% sobre población
CASTILLA LA MANCHA	2.032.863	140.939	6,9	1.016.954	70.982	7,0	1.015.909	69.957	6,9
Ciudad Real	495.761	29.859	6,0	244.877	15.332	6,3	250.884	14.527	5,8

Según las aportaciones realizadas por el personal del CADI, las principales necesidades en relación a la igualdad de género de las mujeres con discapacidad son:

- Las usuarias que asisten al centro colaboran más en las actividades domésticas de sus domicilios que los usuarios.
- Las familias hacen elecciones profesionales feminizadas para las usuarias.
- Existe una mayor protección familiar hacia las mujeres que hacia los hombres: por ejemplo, a pesar de ser autónomas, no permiten que asistan a las actividades si no van acompañadas.

Tal y como se indica en el monográfico *Mujer y Discapacidad existe todavía un espacio de invisibilidad con respecto a las mujeres con discapacidad, las cuales están expuestas a una doble discriminación, por razón de género y por razón de discapacidad*³³.

Las personas con discapacidad intelectual son personas que sufren más abusos que la población general. Un porcentaje bastante elevado de las personas con discapacidad intelectual han sufrido bullying en el colegio, abuso

³²Fuente: Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad. AÑO 2019. Subdirección general de planificación, ordenación y evaluación. IMSERSO.

³³ Mujer con discapacidad. Doble discriminación Monográfico 12 Observatorio de la Discapacidad Física Barcelona, agosto 2018

económico; pero algunas de las mujeres con discapacidad intelectual han sufrido estos abusos y también acoso o abusos sexuales. Las mujeres con discapacidad intelectual sufren una doble discriminación.

Para prevenir este tipo de situaciones el CADI Manzanares está realizando el plan de centro y los protocolos para la actuación ante casos de abusos o malos tratos siguiendo la orientación de la UNIDAD DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (UAVDI)

Se un programa pionero en la Comunidad y en que se integra un equipo especializado de la Unidad de Prevención y Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual.

Personas mayores

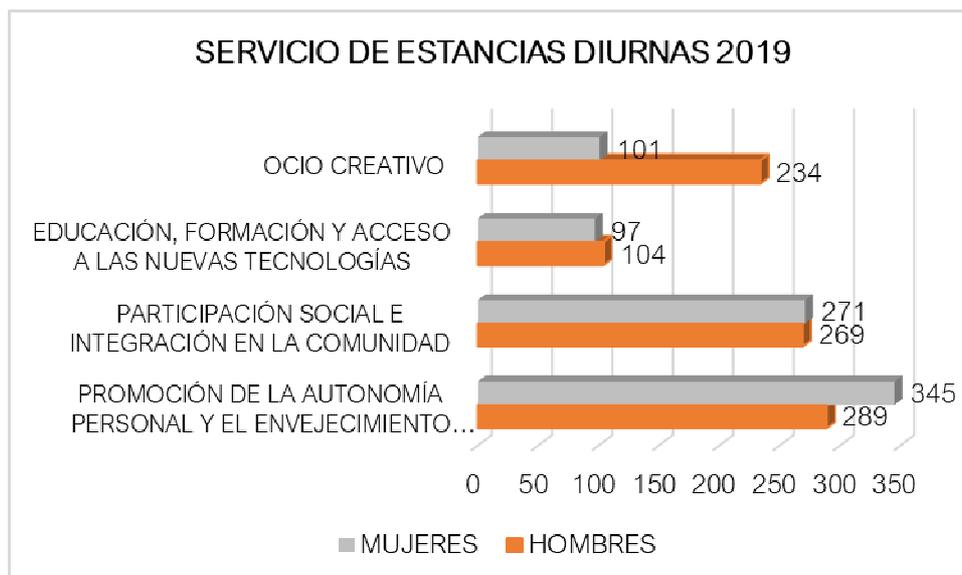
Los centros de atención con los que cuenta la localidad para la atención a personas mayores son:

DENOMINACIÓN				TITULARIDAD	PLAZAS AUTORIZADAS
RESIDENCIA MILAGROSA	DE	MAYORES	LA	PRIVADA	100
CENTRO DE MANZANARES	DIA DE	MAYORES	DE	PUBLICO	
RESIDENCIA JARDINES ³⁴	DE	MAYORES	LOS	PUBLICA	48 Residenciales 20 estancia diurna

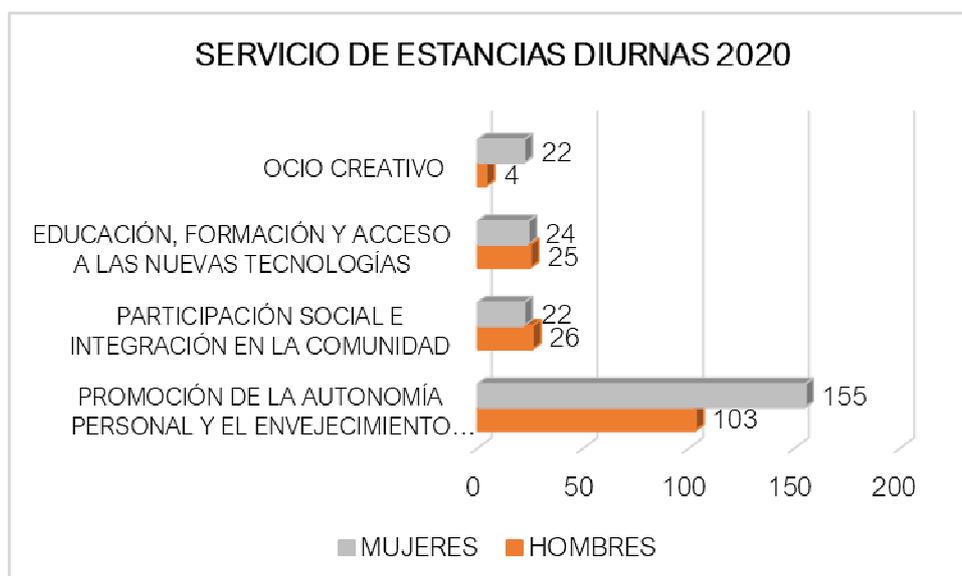
Según los datos ofrecidos por el servicio de estancias diurnas de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha, la participación de las mujeres en la promoción de la autonomía personal y el envejecimiento saludable es superior a la de los hombres. Este hecho está reflejado en los datos de 2019 y en los del 2020, aunque en este último año se ha visto mermada al centro debido a las restricciones de la pandemia.

Destaca que en este servicio es donde el porcentaje de mujeres es mayor, por encima de otros como el ocio recreativo, tal y como puede verse en los gráficos siguientes.

³⁴ En la Residencia los Jardines hay un proyecto de ampliación de 40 plazas.



Con carácter general, la presencia de hombres y mujeres está equilibrada.



En el servicio de estancias diurnas de la residencia de mayores Los Jardines es mayor la presencia de mujeres.

Manzanares cuenta además con otros servicios como la comida a domicilio, la ayuda a domicilio y el proyecto 'Acompaña 2020-2024', una iniciativa municipal pionera para combatir la soledad no deseada que cada vez afecta a más personas debido al aumento de la esperanza de vida y al cambio de modelos de familia.

No solo la salud física se ha deteriorado tras la pandemia sufrida, la salud mental ha sido dañada y la incidencia en las mujeres es patente.

La promoción de la salud con perspectiva de género es un punto de interés en la actuación del Ayuntamiento de Manzanares.

No obstante, se debe de seguir trabajando para incorporar la salud de forma transversal en la política municipal, siguiendo con las tareas de prevención, sensibilización de todos los profesionales de la salud, campañas de formación a la población para adquirir pautas saludables de vida, aprovechando la red asociativa de la localidad.

8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL

El artículo 24 de la ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha recoge como prioridad garantizar los derechos de las mujeres rurales. Por otra parte, el grave problema de despoblamiento que sufre Castilla-La Mancha es la gran amenaza a combatir desde la política de desarrollo rural.

Esta ley pretende tanto recoger este mandato que establece el artículo 24 de la ley 12/2010 como contribuir a abordar el problema del despoblamiento, estableciendo mecanismos para corregir la discriminación múltiple a la que se ven sometidas las mujeres rurales, alentando la presencia de las mujeres en el medio rural y facilitando su participación en la toma de decisiones en los ámbitos económico, social y cultural de este medio.

El 21 de noviembre de 2019 se aprobó el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

El Estatuto fomentará el desarrollo de las poblaciones rurales, favorecerá y promoverá la incorporación de las mujeres a la vida laboral, garantizando su acceso a la formación y su participación en el desarrollo sostenible de su entorno, no solo en lo que refiere a la economía y el medioambiente, sino también a un desarrollo socialmente sostenible.

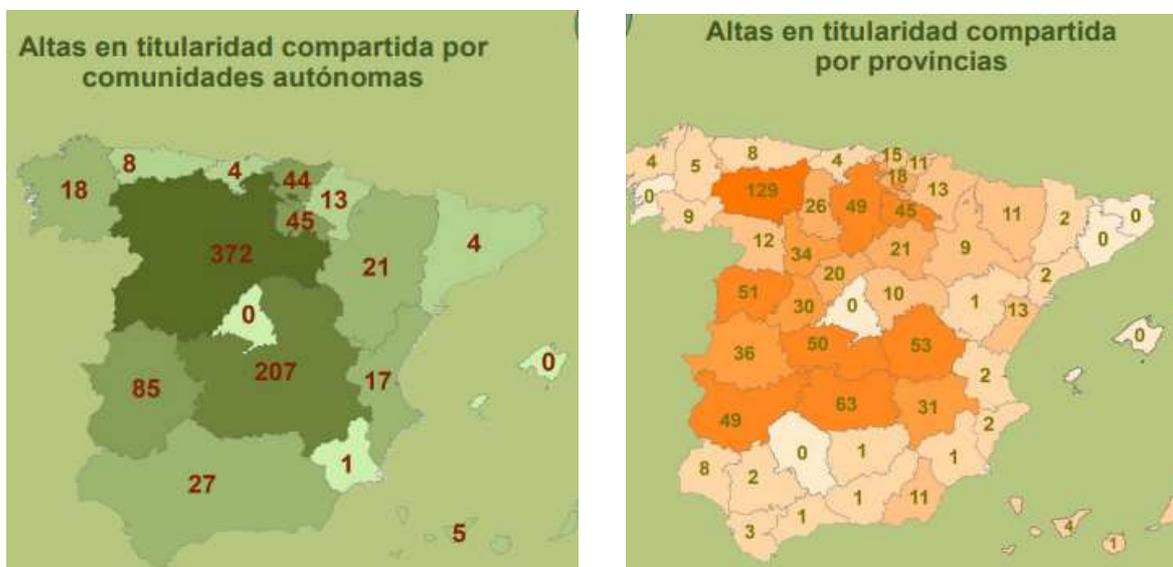
La población femenina del medio rural juega un importante papel en la revitalización económica y social de su entorno. Los avances alcanzados por las mujeres son incontestables, y su actividad es doblemente positiva: dinamizan el tejido industrial y asientan población.

En Castilla-La Mancha el número de mujeres que se dedican al medio rural es superior al de la media nacional. Según el Instituto de la Mujer la tasa de ruralización femenina en España es del 6%, mientras que en Castilla-La Mancha se eleva al 16%. Sin embargo, todavía está lejos del número de hombres que lo hacen.

Las mujeres suponen un tercio de la población que trabaja en explotaciones agrarias y en las cooperativas apenas tienen representación en los órganos directivos. Además, en la mayoría de los casos, los hombres figuran como titulares de las explotaciones agrarias, y ellas, a pesar de trabajar también en la explotación, aparecen como cónyuges en la categoría de “ayuda familiar”.

Desde que se implantó la ley de titularidad compartida Ley 35/2011 sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, las mujeres han ido ganando visibilidad.

Castilla-La Mancha es la segunda región en cuanto a número de titularidades compartidas en explotaciones agrarias, con 207, que suponen alrededor del 25 por ciento del total de estos proyectos en el medio rural, a nivel nacional. La provincia de Ciudad Real se encuentra a la cabeza.



Fuente Reticom (julio 2021)

No sólo es importante el reconocimiento de la cotitularidad de las explotaciones sino también la introducción dentro del mundo rural la incorporación de la mujer a las nuevas tecnologías, fomento del asociacionismo y cooperativismo, así como la formación y la participación en los órganos de gobierno.

Participación en la toma de decisiones

Se consideraba de vital importancia los esfuerzos dirigidos al empoderamiento práctico de la mujer, articulados para facilitar su incorporación, tanto a los órganos de decisión de los Grupos de Acción Local como en los de las diferentes organizaciones del territorio.

En el ámbito del cooperativismo y del entorno rural, la Cooperativa Jesús del Perdón forma parte de la organización de Cooperativas Agroalimentarias de Castilla -La Mancha. La cooperativa es un referente del sector agroalimentario, particularmente del sector vitivinícola, con, aproximadamente, 800 socios/as inscritos/as.

La cooperativa cuenta con un plan de igualdad para el período 2020 – 2024.

Según el diagnóstico del plan, la presencia de las mujeres en plantilla supone el 24% del total, ocupando empleos en administración, departamento y técnico y comercial con cargos de relevancia en cada uno de ellos. En bodega no hay mujeres trabajando y la dirección es desempeñada por un hombre.

En cuanto a la base social, hay un 17% de mujeres frente al 83% de hombres. El Consejo Rector presenta 2 mujeres de 12 personas en total, es decir, un 17%. La proporción, como vemos se corresponde a la representación de las mujeres asociadas a la cooperativa³⁵.

A este respecto desde la organización de Cooperativas Agroalimentarias, tal y como indican en su carta de servicios se está trabajando por la igualdad de género al igual que los fines de la Fundación “Cooperactiva” que establece como valor de trabajo el fomento de la inserción de las personas jóvenes y la mujer en el mundo cooperativo agroalimentario.

Por otra parte, Manzanares forma parte del grupo de desarrollo que se materializa en la Asociación para el Desarrollo del Alto Guadiana Mancha como instrumento de dinamización en el que se encuentran entidades públicas y privadas (como asociaciones, empresas, sindicatos agrarios, jóvenes, mujeres y ecologistas).

Dentro de su junta directiva hay presencia femenina entre sus miembros siendo 6 las mujeres participantes entre la secretaría, vicepresidencia y vocalías.

Contratación de mujeres

En la siguiente tabla se reflejan los datos de contratación en el sector agrícola en Manzanares, según datos del Instituto de Estadística de Castilla La Mancha

Hasta el mes de junio 2021 (datos que se disponen)

Año 2021	MANZANARES Sector Agricultura	Contratos	
Mes	Total	Varones	Mujeres
Enero	108	90	18
Febrero	16	15	1
Marzo	22	19	3
Abril	22	17	5
Mayo	76	66	10
Junio	145	91	54
TOTALES		298	91

Se aprecia claramente que la contratación en este sector sigue siendo masculina, aunque el tipo de contrato de carácter temporal para ambos sexos debido a la estacionalidad de los cultivos y de las temporadas.

Otra situación de especial vulnerabilidad que presentan las mujeres en el entorno rural es la violencia de género.

³⁵ Plan de Igualdad de oportunidades. Cooperativa Jesús del Perdón.

En el entorno rural las mujeres perciben la violencia de género más como una cuestión de ámbito familiar y privado que como un problema social y estructural. Así se desprende de los datos del estudio '**Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el Medio Rural**', donde se destaca que la larga duración de las situaciones de maltrato, el miedo a ser juzgadas por su entorno o la dependencia económica del maltratador.

Las mujeres del mundo rural permanecen muchos años, una media de 20, en relaciones de maltrato y violencia de género antes de ser capaces de denunciar o verbalizarlas.

Esto unido a otros aspectos para no denunciar como el desconocimiento de los recursos de protección a su alcance, la desconfianza hacia su efectividad, el aislamiento geográfico, la dificultad para desplazarse por falta de medios de transporte o de comunicaciones.

Por último, destacar el reciente incremento de los servicios de acceso a Internet gracias a los puntos de inclusión digital puestos en marcha por la Diputación Provincial de Ciudad Real. Manzanares cuenta con 10 Puntos de Inclusión Digital, lo que hace un total de 30 equipos informáticos con conexión a internet, repartidos en 4 localizaciones municipales: Centro de la Mujer, Biblioteca Municipal, Casa de la Juventud y Vivero de Empresas. Estos puntos se unen a otros recursos existentes en Manzanares como en Aula Mentor.

En conclusión:

El papel de la mujer en el medio rural está ganando relevancia.

Entre las conquistas está el acceso a la cotización de la mujer a la Seguridad Social, en parte gracias a la ley de titularidad compartida y la nueva regulación del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

Queda pendiente el acceso a puestos relevantes en la toma de decisiones.

Resulta muy importante el movimiento asociativo para el proporcionar más oportunidades, más información, más formación y más participación en todos los ámbitos de la vida, económica y social rural

Es relevante la concienciación entre los grupos de desarrollo local la transversalidad de género.

Se dispone de recursos para el acceso a Internet de forma tutorizada, destacando la ubicación de un punto de inclusión digital en el Centro de la Mujer.

9. FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Trayectoria del Ayuntamiento.• Centro de la Mujer consolidado.• Desarrollo de numerosas actividades.• Mesa de trabajo constituida con amplia representación y con formación y experiencia en igualdad.• Formación en igualdad impartida para el personal del Ayuntamiento.• Trabajo en igualdad en los centros educativos consolidado.• Proyecto de ampliación plazas Residencia los Jardines y ampliación recursos municipales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través plan corresponsables.• Desarrollo de planes de atención y prevención de discriminación y /o abusos en mujeres con discapacidad.• Existencia de recursos de conciliación (aula matinal, comedor...).• Trabajo coordinado entre diferentes áreas del Ayuntamiento.• Existencia del Consejo de la Mujer.• Planes y protocolos en materia de igualdad ya aprobados.• Servicio de juventud consolidado con gran afluencia de público.• Gran afluencia de mujeres a las actividades deportivas del Ayuntamiento.• Existencia de líneas de subvenciones para el tejido asociativo de la localidad.• Coordinación eficaz entre los agentes que intervienen en la prevención y el tratamiento de la violencia de género.• Creación de 3 puntos de inclusión digital y la ubicación de uno de ellos en el Centro de la Mujer.• Existencia de canal de televisión municipal con canal de YouTube.	<ul style="list-style-type: none">• Recursos de conciliación a través del Plan Corresponsables.• Obligaciones legislativas de las empresas en materia de igualdad.• Manzanares es un polo de atracción de empleo.• Sector industrial fuerte.• Red de entidades con trayectoria en el trabajo con mujeres más desfavorecidas.• Opinión favorable al desarrollo de medidas de igualdad.• Opinión favorable hacia la educación en igualdad como herramienta para erradicar discriminaciones.• Tejido asociativo amplio y activo.• Mujeres en puestos directivos de las asociaciones y muy participativas, en general, en labores de voluntariado.• Oferta formativa en el municipio en sectores con buenas perspectivas profesionales.• Legislación existente para una sociedad libre de violencia de género.• Líneas de subvenciones para planes de igualdad en centros educativos.• Líneas de subvenciones para planes de igualdad en empresas y otras entidades.• Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de género• Pertenencia a la Asociación para el Desarrollo del Alto Guadiana Mancha.

10. DEBILIDADES Y AMENAZAS

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de ajuste en los servicios de conciliación. • Necesidad de mejorar en el uso no sexista del lenguaje. • Falta de datos desagregados por sexos. • Necesidad de un plan preestablecido para mejorar el trabajo en igualdad, y de herramientas para su implementación. • Necesidad de formación específica para mejorar la transversalidad. • Necesidad de profundizar en la coordinación y apoyo entre departamentos del Ayuntamiento en el trabajo en igualdad. • Desequilibrio en la afluencia de chicos y chicas en el centro de juventud. • Inexistencia de cláusulas sociales de igualdad en las convocatorias de subvenciones municipales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Roles y estereotipos de género extendidos y arraigados. • Polarización entre la juventud con grupos de jóvenes no favorables a la igualdad. • Existencia de movimientos sociales y políticos contrarios a la igualdad. • Envejecimiento de la población. Pérdida de la capacidad de reemplazo. • Existencia de discriminación. • Según la opinión de la población no existe correlación entre los grupos en los que se considera que existe más desigualdad y entre los que se considera más necesario incidir para erradicarla. • Desajuste entre el trabajo en igualdad de los centros educativos y en algunos de los agentes socializadores. • Falta de cualificación en algunos grupos de mujeres. • Determinado sector empresarial poco concienciado con la conciliación y corresponsabilidad. • Reparto de tareas domésticas y de cuidado muy desequilibrado. • Percepción de desigualdad en el ámbito laboral (acceso y permanencia). • Brecha en el desempleo que empeora con la recuperación económica. • Uso del tiempo desequilibrado entre mujeres y hombres. • Existencia de familias profesionales feminizadas y masculinizadas. • Barreras de participación en el grupo de mujeres inmigrantes por dificultades con el idioma o choque cultural que obstaculizan su presencia en el ámbito asociativo. • Mujeres en riesgo de exclusión social que pueden quedar fuera de la vida comunitaria y la formación.

**I Plan Estratégico Municipal de
Igualdad de Oportunidades entre
Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de Manzanares**

2022 - 2025

11. MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad municipal es el marco en el que se desarrollan las políticas locales de igualdad, asegurando la aplicación del principio de igualdad de manera transversal. Debe responder a una situación concreta, es decir, va a actuar en el municipio, en una realidad social y en un momento determinado del tiempo.

El enfoque transversal de los planes de igualdad se sustenta en un amplio **marco legal**:

Ámbito Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948: establece la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la vida, la libertad y seguridad de la persona.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983. Se considera la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993 reconoció la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos (Naciones Unidas). Los Estados se comprometieron a tomar en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales.

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995. Puso de manifiesto la necesidad de implicar en las actuaciones políticas a toda la sociedad, no solamente a las mujeres, planteando el Mainstreaming (o transversalidad) como la estrategia efectiva a seguir para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que supuso incorporar este concepto a los instrumentos legales de ámbito internacional, europeo y estatal, asumiendo los poderes públicos políticas para la eliminación de las desigualdades de género.

Respecto a la violencia de género, establece que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, definiéndola como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Agenda 2030 aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en 2015. Entre los objetivos de desarrollo sostenible se encuentra “Lograr la igualdad entre los géneros”.

Ámbito europeo

La Comisión Europea adoptó el enfoque del mainstreaming (o transversalidad) de género en 1996. Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades son un objetivo que debe estar presente en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del año 2000, dedica su Capítulo III a la igualdad, señalando que *la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.*

Otras disposiciones dignas de mención son:

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

La Decisión nº 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitaria (2004- 2008) con el fin de prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños y niñas, jóvenes y mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo.

El *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, también conocido como Convenio de Estambul o Convención de Estambul. Se trata de una convención del Consejo de Europa que tiene por objetivo la lucha contra la violencia sobre las mujeres y la violencia doméstica. Se presentó en Estambul en 2011 y está en vigor en Europa desde el 1 de agosto de 2014. Marca un momento importante, al definirse como el primer tratado europeo contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia sexual, física, psicológica y económica tanto en el ámbito público como privado.

Recomendación CM/Rec (2019) del Comité de ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. Adoptada por el Comité de Ministros el 27 de marzo de 2019 y con el objetivo de crear una Europa libre de sexismo y sus manifestaciones, realiza una serie de recomendaciones a los Estados miembros sobre la toma de medidas de prevención y lucha contra el sexismo y sus manifestaciones en las esferas pública y privada, y les anima a fomentar que las partes interesadas pertinentes adopten normativas, políticas y programas adecuados, partiendo de la definición y directrices que acompañan a la Recomendación.

Ámbito nacional

La Constitución Española de 1978, propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad (artículo 1), proclamando el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

El artículo 9.2. establece: *Les corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, consagra la transversalidad como 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.

Las administraciones públicas deberán integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades *de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*

Respecto a la violencia de género, el derecho español ha regulado ampliamente una respuesta global:

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico e impulsando el establecimiento de medidas de sensibilización, prevención y actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres.

La Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre que modifica Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y normativa de desarrollo, reguló mejoras para las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.

La Ley 4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la Víctima pretende visibilizar como víctimas a los y las menores que se encuentran en un entorno de violencia de género, y la defensa de sus derechos como víctimas directas o indirectas.

En 2017 se aprobó en el Pleno del Congreso de los Diputados, el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, en el que se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que *tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes a su integridad física, psíquica, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia, asegurando el libre desarrollo de su personalidad y estableciendo medidas de protección integral, que incluyan la sensibilización, la prevención, la detección precoz, la protección y la reparación del daño en todos los ámbitos en los que se desarrolla su vida.*

La ley presta especial atención a la protección del interés superior de la persona menor de edad en los casos de ruptura familiar y de violencia de género en el ámbito familiar.

Esta ley modifica la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, para hacer constar que la violencia de género a que se refiere dicha ley también comprende la violencia que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad.

En el ámbito autonómico

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla –La Mancha incluye entre sus principios generales la perspectiva de género y la transversalidad de género y obliga a todas las áreas de actuación de las administraciones públicas de Castilla – La Mancha a integrar de forma activa este principio en la normativa, en los presupuestos de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. Su objeto es *avanzar en la aplicación y ejercicio del principio de igualdad de trato y oportunidades en el medio rural, tal y como se establece en los fines recogidos en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, 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.

Castilla – La Mancha fue pionera en la regulación contra la violencia de género, a través de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas, ya derogada.

Actualmente, la Ley 4/2018 de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia, vuelve a poner a Castilla – La Mancha a la vanguardia de la regulación en la materia, dejando patente su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, que necesariamente implica una sociedad libre de violencia contra las mujeres.

Acuerdo de coordinación institucional y aplicación de los Protocolos entre diferentes Instituciones de la Comunidad por la mejora en la intervención a favor de las mujeres víctimas de violencia de género. *El objetivo fundamental es lograr un firme compromiso por parte de las Instituciones firmantes para establecer unas pautas comunes de actuación a todas las personas profesionales, permitiendo la optimización de los recursos y servicios.*

La legislación está complementada con el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha 2019-2024. El II Plan es el instrumento empleado por la administración regional para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo. A su vez, ofrece un marco de referencia para la administración local. Muestra de este vínculo común es la red de Centros de atención a las mujeres dependiente del Instituto de la Mujer de la región, desarrollada en colaboración con la Administración Local.

La **Ley de bases de régimen Local** establece el artículo 25.2, como competencia propia de los municipios

“o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”.

Por lo tanto, las administraciones locales, cuentan con la legitimidad necesaria para desarrollar políticas de igualdad, tienen entre sus competencias la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género y el papel fundamental de ser la administración más cercana a la ciudadanía, a los problemas y necesidades específicos de su territorio.

12. PRINCIPIOS RECTORES

Transversalidad

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, denominado “Transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, establece: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter

transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, en su artículo 4, principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo, establece que *los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas son:*

a) La integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

b) La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha.

c) La incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente.

Siguiendo dichos preceptos legales, la transversalidad guiará las actuaciones del presente plan, entendida como la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas³⁶.

Participación

La participación ciudadana en la definición de las políticas públicas es considerada un derecho y también una responsabilidad que complementa los mecanismos de representación política.

Por ello, la participación ciudadana ha estado presente en la elaboración del plan y lo estará en su implementación, a través de las estructuras de participación correspondientes, en concreto el Consejo Local de la Mujer.

El Plan persigue, además, asegurar la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos, para lo cual la administración local debe contribuir a remover los obstáculos que dificultan la plena participación y buscar la implicación social, elemento fundamental para alcanzar la igualdad real a través de la sensibilización y la concienciación.

Interseccionalidad

³⁶Consejo de Europa. 1998

Atender a la interseccionalidad supone considerar que existen casos en los que se simultanean factores de exclusión, tales como la raza o etnia, la condición de persona migrante, la situación de personas con discapacidad, personas en situación de vulnerabilidad... que hacen que las mujeres sufran dobles y triples discriminaciones. Esto implica conocer, analizar y actuar teniendo en cuenta dichos factores pues originan diferentes necesidades, situaciones y problemáticas que han de ser tratadas específicamente.

13. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan recoge las políticas de igualdad que desplegará el Ayuntamiento de Manzanares durante su período de vigencia, involucrando a las diferentes áreas del Ayuntamiento.

La concreción de las acciones específicas a desarrollar quedará recogida en los planes anuales de trabajo.

14. VIGENCIA

El Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Manzanares, extenderá su vigencia entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2025. Llegado el fin de su vigencia, y si el equipo de gobierno decide desarrollar un segundo plan, el primero quedará automáticamente prorrogado durante el período de elaboración del mismo.

15. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN

El plan se articula en 7 ejes estratégicos, que son:

- Eje 1. Gestión pública con perspectiva de género.
- Eje 2. Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo.
- Eje 3. Prevención y acción contra la violencia de género.
- Eje 4. Empoderamiento y participación social.
- Eje 5. Educación para la convivencia en igualdad.
- Eje 6. Calidad de vida y salud.
- Eje 7. Igualdad de oportunidades en el medio rural.

Con la implementación del plan se pretende avanzar hacia la igualdad real, incidiendo en los factores que originan la discriminación. A continuación, se exponen los objetivos generales y específicos para cada uno de los ejes.

EJE	1.	GESTIÓN	OBJETIVO GENERAL
PÚBLICA		CON	
PERSPECTIVA		DE	Implantar la gestión pública con perspectiva de género
GÉNERO			

		en todas las áreas del Ayuntamiento
EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO		<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y desarrollo profesional</p>
		<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>2.1. Mejorar las condiciones de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo</p> <p>2.2. Promover una organización social corresponsable en el municipio</p>
EJE 3. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO		<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Actuar para contribuir a la eliminación de la violencia contra las mujeres</p>
		<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>3.1. Prevenir y sensibilizar sobre la violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres</p> <p>3.2. Tratar a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, prestándoles los servicios y atención necesarios de forma coordinada y eficaz</p>
EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL		<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Promover las condiciones que garanticen la participación social plena de todas las mujeres en igualdad de oportunidades</p>
		<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>4.1. Potenciar la participación social de la mujer en diferentes ámbitos y su presencia en puestos de decisión</p> <p>4.2. Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres</p>
EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD		<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Extender la educación en igualdad a toda la ciudadanía</p>
		<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>5.1. Promover las condiciones y estructuras necesarias para el desarrollo de la educación en igualdad en todas las etapas del ámbito educativo</p> <p>5.2. Integrar en el ámbito educativo actuaciones de prevención y detección de violencia sobre la mujer</p>
EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD		<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Fomentar hábitos de vida saludables y mejorar el conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres</p>
EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL		<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Promover las condiciones necesarias para evitar las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas del ámbito rural</p>

16. ACCIONES POR EJES ESTRATÉGICOS

EJE 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Implantar la gestión pública con perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento

NÚMERO ACCIÓN	DENOMINACIÓN ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	ÁREAS IMPLICADAS	2022	2023	2024	2025	INDICADORES
1	Dotación de recursos para la implementación del plan (personales, económicos, técnicos...)	Todas las áreas	Concejalía de Políticas de Igualdad	x	x	x	x	Recursos destinados
2	Recopilación de datos desagregados por sexo de forma generalizada: memorias de actuación, servicios prestados a la ciudadanía, usuarios/as de actividades...	Todas las áreas		x	x	x	x	% de documentos / soportes con datos desagregados Se debe tender al 100%
3	Incorporación de la variable sexo en formularios, solicitudes... del Ayuntamiento y de su sede electrónica	Informática Secretaría		x	x	x	x	Variable incorporada Se debe tender al 100% de documentos en los que se pueda incorporar
4	Difusión de una instrucción interna a modo de "libro de estilo" en el uso del lenguaje inclusivo y de imágenes '	Concejalía de Políticas de Igualdad Personal	Todas las áreas	x				Difusión realizada
5	Uso no sexista de lenguaje e imágenes según la instrucción interna	Todas las áreas		x	x	x	x	% de comunicaciones que incorporan las recomendaciones Al menos el 50%

6	Desarrollo y/o divulgación de acciones formativas dirigidas al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad y/o difusión de acciones de otras entidades	Personal		x	x	x	x	Nº de acciones realizadas (al menos 1 acción anual) Nº de participantes por sexo Nº de áreas que han participado Evaluación de satisfacción
7	Elaboración de un logotipo, eslogan o signo distintivo del Plan	Concejalía de Políticas de Igualdad		x				Logotipo elaborado
8	Inclusión del logotipo o eslogan elaborado en todas las acciones del plan	Todas las áreas		x	x	x	x	Logotipo lema incluido
9	Difusión del plan internamente llegando a todo el personal	Personal	Todas las áreas	x				Medios empleados para su difusión Porcentaje de personal alcanzado (debe llegar al 100% del personal estable del Ayuntamiento)
10	Impartición de un módulo de sensibilización en igualdad al personal contratado por planes de empleo	Personal		x	x	x	x	Nº de participantes por sexo
11	Difusión del plan a la población empleando diferentes medios	Comunicación	Todas las áreas	x	x	x	x	Nº de medios o soportes elaborados Nº de tipos de soportes Nº de personas alcanzadas por sexo

12	Mantenimiento de espacios y contenidos específicos en materia de igualdad en la televisión	Comunicación		x	x	x	x	% de cobertura de noticias relativas al Plan Presencia equilibrada de mujeres y hombres (cuantitativa y cualitativa)
13	Organización de actos conmemorativos en materia de igualdad	Concejalía de Políticas de Igualdad		x	x	x	x	Realización del acto Repercusión
14	Presencia en actos conmemorativos en materia de igualdad	Todas las áreas		x	x	x	x	Porcentaje de áreas presentes en los actos
15	Desarrollo de actividades en días conmemorativos o reivindicativos en materia de igualdad relacionados con las competencias de cada área	Todas las áreas		x	x	x	x	Actividades realizadas Nº de participantes desagregados por sexo Repercusión
16	Creación de un apartado vivo en la web municipal, dedicado a igualdad	Informática Comunicación	Todas las áreas	x	x	x	x	Apartado creado Contenidos actualizados
17	Incorporación de cláusulas de igualdad dentro de las cláusulas sociales en los procedimientos de contratación	Todas las Concejalías (que realicen redacción de prescripciones técnicas)	Intervención		x	x	x	Porcentaje de contratos que incluyen la clausula
18	Incluir entre los criterios de desempate en la contratación pública, contar con un plan de igualdad	Intervención					x	Criterio incluido

19	Incorporación de criterios que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes líneas de subvenciones que otorga el Ayuntamiento	Todas las Concejalías (que otorguen subvenciones)			x	x	x	Criterios incluidos Deben estar incluidos en el 100% de las subvenciones al finalizar el plan
20	Elaboración y difusión de un documento informativo del Plan de Igualdad en metodología de lectura fácil	Concejalía de Políticas de Igualdad		x				Documento elaborado Difusión realizada (nº de medios donde se ha publicado, alcance, nº de áreas donde se ha distribuido el documento)
21	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados del Ayuntamiento (comisiones informativas, tribunales de selección de personal, órganos consultivos...)	Todas las áreas		x	x	x	x	Nº y porcentaje de órganos colegiados con presencia equilibrada Motivos por los que no se ha podido dar presencia equilibrada
22	Formación en igualdad a personal de las escuelas deportivas (monitores/as, entrenadoras/es...) y personal relacionado extraescolares, escuelas de verano, actividades juveniles, Universidad Popular...	Juventud Universidad Popular y Escuela de Música, Deportes		x	x	x	x	Nº de participantes por sexo Porcentaje sobre el total de personal susceptible de recibir la formación

EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO

OBJETIVO GENERAL: Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y desarrollo profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO

2.1. Mejorar las condiciones de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo

NÚMERO ACCIÓN	DENOMINACIÓN ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	ÁREAS IMPLICADAS	2022	2023	2024	2025	INDICADORES
23	Impulso de la participación de mujeres en la formación ocupacional, en la que se encuentren subrepresentadas o viceversa	Servicio municipal de orientación e intermediación laboral (SOIL) Promoción económica		x	x	x	x	Nº acciones formativas en las que se ha impulsado la participación de la mujer Nº de participantes por sexo
24	Desarrollo de acciones de orientación dirigidas a la diversificación profesional	SOIL Centro de la Mujer		x	x	x	x	Nº de demandas desagregadas por sexo en profesiones masculinizadas y feminizadas
25	Realización de las contrataciones de los Planes de Empleo que tramite el Ayuntamiento, procurando una representación equilibrada de mujeres y hombres.	Personal		x	x	x	x	Número de mujeres contratadas % de planes de empleo con presencia equilibrada de mujeres y hombres
26	Solicitud de proyectos específicos de promoción del empleo femenino	Centro de la Mujer		x	x	x	x	Solicitud realizada

27	Estímulo del incremento del nivel formativo de las mujeres de la localidad y la solicitud de acreditación de competencias profesionales	SOIL Centro de la Mujer		x	x	x	x	Nº de publicaciones / informaciones Nº de personas alcanzadas por sexo
28	Ejecución de talleres formativos / informativos dirigidos a desarrollar aspectos personales para el empleo desde la perspectiva de género (especialmente dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social o que hayan abandonado el mercado de trabajo)	Servicios Sociales		x	x	x	x	Nº de personas beneficiarias Evaluación del taller
29	Inclusión de figuras femeninas en profesiones masculinizadas (y viceversa) en el desarrollo de acciones formativas, cartelería...	SOIL Promoción económica		x	x	x	x	Inclusión realizada
30	Inclusión de datos desagregados por sexo en los indicadores estadísticos del mercado de trabajo	Promoción económica		x	x	x	x	Inclusión realizada

OBJETIVO ESPECÍFICO

2.2. Promover una organización social corresponsable en el municipio

31	Difusión de información entre el empresariado de la localidad relativa a las obligaciones de las empresas en materia de igualdad, planes de igualdad, "permiso de paternidad", registro retributivo...	Centro de la Mujer	Promoción económica	x	x	x	x	Difusión realizada Medios empleados Alcance Incremento de las solicitudes de información
32	Establecimiento de un distintivo o reconocimiento para las empresas que destaquen por su compromiso público con la igualdad	Concejalía de Políticas de Igualdad	Promoción económica				x	Organización del distintivo Nº empresas participantes Difusión y alcance

33	Introducción de contenidos relativos a igualdad en las jornadas empresariales	Promoción económica	Centro de la Mujer	x	x	x	x	Contenidos introducidos Personas beneficiarias por sexo
34	Fomento de la participación de mujeres empresarias en los eventos de ámbito empresarial organizados desde el Ayuntamiento	Promoción económica		x	x	x	x	Acciones realizadas para el fomento Resultados obtenidos Nº participantes por sexo
35	Introducción de la igualdad como criterio de responsabilidad social empresarial en los premios empresariales otorgados por el Ayuntamiento	Promoción económica		x	x	x	x	Criterio incluido
36	Refuerzo de los recursos de conciliación del Ayuntamiento adaptados a las necesidades de la población	Concejalía de Políticas de Igualdad		x	x	x	x	Servicios / recursos reforzados Personas beneficiarias Cobertura de la demanda
37	Desarrollo de campañas de concienciación sobre corresponsabilidad (dirigidas al empresariado y a la población en general)	Centro de la Mujer Promoción Económica	SOIL Servicios Sociales Educación		x		x	Campaña desarrollada Alcance

EJE 3. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Actuar para contribuir a la eliminación de la violencia contra las mujeres

OBJETIVO ESPECÍFICO

3.1. Prevenir y sensibilizar sobre la violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres

NÚMERO ACCIÓN	DENOMINACIÓN ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	ÁREAS IMPLICADAS	2022	2023	2024	2025	INDICADORES
38	Realización de acciones en cada área de sensibilización frente a la violencia de género a toda la ciudadanía	Universidad Popular, Cultura, Juventud, Bibliotecas, Ferias y fiestas, Servicios Sociales, CADI, Comunicación		x	x	x	x	Acciones realizadas N° personas alcanzadas
39	Difusión de las campañas del Ayuntamiento contra la violencia de género, haciendo partícipes a diferentes colectivos	Deportes, promoción económica, SOIL, Ludotecas, OMIC, FERCAM, Educación	Centro Mujer	x	x	x	x	Difusión realizada N° personas alcanzadas
40	Difusión del programa “Empresas y Entidades por una Sociedad sin Violencia hacia las Mujeres” del Instituto de la Mujer entre el empresariado de la localidad	Centro de la Mujer	Promoción económica	x	x	x	x	Difusión realizada N° empresas adheridas

41	Desarrollo de campañas entre el comercio, hostelería y otros servicios (como gimnasios, peluquerías y centros de estética, academias...) contra la violencia de género y que sirvan a la vez para difundir material informativo, pautas de actuación...	Comercio		x		x		Difusión realizada N° de negocios alcanzados
42	Publicación de mensajes y contenido de sensibilización contra la violencia de género en los perfiles de redes sociales del Ayuntamiento y en la Televisión local	Comunicación		x	x	x	x	N° de mensajes publicados Alcance de los mensajes
43	Realización de acciones que animen a la participación ciudadana en la detección de casos de violencia de género	Universidad Popular, Bibliotecas, Deportes, Policía, OMIC, Ferias y Fiestas, Juventud		x	x	x	x	N° de acciones realizadas Alcance
44	Desarrollo de acciones de divulgación o formación sobre la violencia sobre las mujeres dirigidas a profesionales y/o diferentes colectivos	Centro de la Mujer		x	x	x	x	N° acciones realizadas Personas beneficiarias por sexo
45	Realización y/o divulgación de campañas específicas de prevención de la violencia sexual dirigidas a la población y/o a los locales de ocio nocturno	Educación, Juventud, Deportes, Ferias y Fiestas, Policía			x		x	Campaña realizada/divulgada N° de personas alcanzadas
46	Revisión de zonas como parques, jardines y espacios de ocio nocturno... para incrementar la seguridad	Policía	Servicio técnico	x	x	x	x	Revisión realizada Modificaciones / mejoras incluidas

47	Desarrollo y/o divulgación de campañas contra la prostitución y trata, y consumo de pornografía	Centro de la Mujer Juventud			x		x	Campañas realizadas Soportes empleados Personas alcanzadas
48	Establecimiento de puntos violetas en ferias y fiestas	Ferias y fiestas Centro de la Mujer		x	x	x	x	Desarrollo de la actividad Nº de personas atendidas
49	Impartición de formación en detección de violencia de género a las personas encargadas de la ayuda a domicilio	Servicios Sociales	Personal, Centro de la Mujer	x		x		Realización de la acción Nº de participantes Evaluación de la formación
50	Desarrollo de acciones específicas de prevención / sensibilización de la violencia de género en colaboración con el Consejo Municipal de Discapacidad	CADI	Servicios Sociales		x		x	Acciones desarrolladas Nº de personas participantes por sexo
51	Impartición de formación en detección de violencia de género a las personas integrantes del programa de voluntariado	Servicios Sociales		x			x	Realización de la acción Nº de participantes Evaluación de la formación
52	Realización de Jornadas de defensa personal dirigidas a mujeres	Deportes	Centro de la Mujer		x		x	Nº de cursos realizados Nº de participantes Satisfacción

OBJETIVO ESPECÍFICO

3.2. Tratar a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, prestándoles los servicios y atención necesario de forma coordinada y eficaz

53	Elaboración y difusión de material informativo sobre recursos, derechos, pautas de actuación y detección ante la violencia de género a difundir en las diferentes áreas del Ayuntamiento	Centro de la Mujer			x			Material elaborado Difusión realizada. Debe alcanzar el 100% de las áreas
54	Refuerzo de las estructuras de tratamiento de las mujeres víctimas de la violencia de género (Protocolo local)	Centro de la Mujer Policía Servicios Sociales		x	x	x	x	Acciones realizadas (reuniones de seguimiento, acciones coordinadas, periodicidad)
55	Creación de una guía de recursos dirigida a diferentes grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad (mujeres jóvenes en situación de exclusión social, mujeres con discapacidad, mujeres mayores)	Servicios Sociales	Centro de la Mujer / CADI (En la guía para mujeres con discapacidad)		x	x	x	Documento elaborado Difusión N° de personas / entidades alcanzadas
56	Difusión y divulgación del recurso de la unidad de prevención y atención a víctimas con discapacidad intelectual	CADI Servicios Sociales		x				N° acciones de difusión realizadas Personas alcanzadas

EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBJETIVO GENERAL: Promover las condiciones que garanticen la participación social plena de todas las mujeres en igualdad de oportunidades

OBJETIVO ESPECÍFICO

4.1. Potenciar la participación social de la mujer en diferentes ámbitos y su presencia en puestos de decisión

NÚMERO ACCIÓN	DENOMINACIÓN ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	ÁREA IMPLICADA	2022	2023	2024	2025	INDICADORES
57	Inclusión de criterios de representación equilibrada en eventos, programas, actividades en las que el Ayuntamiento sea responsable	Todas las áreas		x	x	x	x	Criterios incluidos Cumplimiento
58	Creación de un espacio web del Consejo Local de la Mujer	Centro de la Mujer	Informática		x			Espacio creado
59	Campaña de captación de asociaciones para Consejo Local de la mujer	Centro de la Mujer	Participación ciudadana		x		x	Campaña desarrollada Asociaciones captadas
60	Acciones de estímulo del asociacionismo femenino	Centro de la Mujer	Participación ciudadana		x		x	Acciones realizadas Nº participantes Incremento de personas asociadas

61	Acciones de promoción del deporte femenino	Deportes			x		x	Acciones desarrolladas Incremento de mujeres / niñas en las actividades deportivas del Ayuntamiento
62	Desarrollo de eventos, jornadas, actos... que visibilicen figuras deportivas femeninas	Deportes			x		x	Acciones desarrolladas N° de participantes por sexo
63	Promoción de la incorporación de mujeres en riesgo de discriminación múltiple a espacios de socialización	Servicios Sociales		x	x	x	x	Acciones desarrolladas N° de beneficiarias
64	Acciones de estímulo que favorezcan la práctica deportiva de mujeres en riesgo de discriminación múltiple.	Servicios Sociales	CADI Deportes	x	x	x	x	Acciones realizadas N° de mujeres que se incorporan a la práctica deportiva
65	Acciones de estímulo para incrementar la participación de la mujer en las actividades de juventud y en el asociacionismo juvenil	Juventud	Centro de la Mujer	x	x	x	x	Acciones realizadas N° de mujeres beneficiarias
66	Fomento de la presencia equilibrada de las mujeres en puestos directivos mediante actuaciones de empoderamiento y liderazgo	Centro de la Mujer		x		x		N° de acciones desarrolladas N° de mujeres beneficiarias
67	Actualización del registro de asociaciones recogiendo datos desagregados por sexo en Juntas Directivas y en número de personas asociadas	Participación ciudadana			x		x	Registro actualizado

68	Extensión del uso de las TICs entre las mujeres con acciones diversas a través de los Puntos de Inclusión Digital	Informática	Centro de la Mujer	x	x			Nº de acciones desarrolladas Nº de mujeres beneficiarias
----	---	-------------	--------------------	---	---	--	--	---

OBJETIVO ESPECÍFICO

4.2. Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres

69	Inclusión de contenidos que favorezcan el empoderamiento en actividades formativas del Ayuntamiento (visibilidad de mujeres artistas, contribución de las mujeres a la historia...)	Universidad Popular		x	x	x	x	Contenidos específicos incluidos Nº de personas beneficiarias por sexo
70	Mantenimiento de los Premios Mujer otorgados a mujeres por su especial contribución a la sociedad de Manzanares	Concejalía de Políticas de Igualdad		x	x	x	x	Realización del premio repercusión
71	Mantenimiento y renovación de la estantería violeta de la biblioteca	Bibliotecas		x	x	x	x	Mantenimiento del recurso permanente
72	Difusión a las diferentes áreas y centros educativos de la preparación y préstamo de lotes temáticos relativos a igualdad	Bibliotecas		x	x	x	x	Difusión realizada Nº de lotes solicitados
73	Inclusión de contenidos de la contribución de las mujeres en la historia de la localidad o de figuras históricas femeninas en los recorridos turísticos de la localidad o en el material informativo	Turismo		x	x	x	x	Inclusión de contenidos Nº de personas alcanzadas
74	Mantenimiento de criterios que fomenten la presencia de mujeres y contenidos favorables a la igualdad en la elección de las representaciones, espectáculos y exposiciones	Gran teatro Museos		x	x	x	x	Criterios empleados en la elección

75	Inclusión de contenidos de igualdad en los centros de interés temporales de manera transversal	Bibliotecas		x	x	x	x	Contenidos incluidos
76	Propuesta de denominación de calles en zonas nuevas con nombres de mujeres relevantes	Concejalía de Políticas de Igualdad		x	x	x	x	Nº de calles nuevas denominadas con nombres de mujeres relevantes % sobre el total de nuevas denominaciones
77	Mantenimiento de la Celebración del Certamen Nacional de Microrrelatos '100 palabras para la Igualdad'	Concejalía de Políticas de Igualdad		x	x	x	x	Nº de participantes por sexo Repercusión

EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL: Extender la educación en igualdad a toda la ciudadanía

OBJETIVO ESPECÍFICO

5.1. Promover las condiciones y estructuras necesarias para el desarrollo de la educación en igualdad en todas las etapas del ámbito educativo

NÚMERO ACCIÓN	DENOMINACIÓN ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	ÁREA IMPLICADA	2022	2023	2024	2025	INDICADORES
78	Introducción de contenidos coeducativos en las Ludotecas Municipales y Escuela Infantil	Ludotecas, Servicios Sociales		x	x	x	x	Contenidos introducidos
79	Designar a una persona en el Consejo Escolar Municipal que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres	Educación		x				Persona designada Actividad realizada
80	Oferta de contenidos relativos a igualdad en la Escuela de familias o en actividades formativas e informativas de las AMPAs (transversalmente o contenidos monográficos)	Centro de la Mujer		x	x	x	x	Contenidos introducidos N° de personas alcanzadas por sexo
81	Promover los servicios de conciliación locales para las actividades que se desarrollen en las AMPAs y otras entidades con fines formativos	Centro de la Mujer Ludotecas		x	x	x	x	Oferta del recurso N° de personas beneficiarias

82	Realización de concursos en diferentes formatos (dibujo, redacción, grafiti, tik tok, rap, fotografía, lemas...) dirigidos a la comunidad escolar (adaptados a las diferentes etapas) en días conmemorativos en materia de igualdad	Juventud	Deportes		x		x	Actividad realizada N° de participantes por edad (o curso escolar) y sexo
83	Desarrollo de acciones de formación / información en igualdad en entornos de educación (formal y no formal) de personas adultas	Universidad Popular	Centro de la Mujer	x	x	x	x	N° actividades realizadas Temática N° de personas beneficiarias por sexo
84	Inclusión de mensajes que fomenten la elección no estereotipada en la compra de productos en las campañas de difusión realizadas por la OMIC	OMIC		x	x	x	x	Mensajes incluidos N° de personas alcanzadas Variedad de temáticas
85	Realización y/o divulgación de campañas sobre la elección de productos (juegos, juguetes, complementos, ropa...) libres de estereotipos, en períodos clave de consumo (inicio del curso escolar, navidad, día de la madre/padre, día del libro...)	OMIC Comercio		x	x	x	x	Campañas realizadas Soportes empleados Personas alcanzadas

OBJETIVO ESPECÍFICO

5.2. Integrar en el ámbito educativo actuaciones de prevención y detección de violencia sobre la mujer

86	Realización de talleres y/o campañas en centros de educación secundaria sobre “conductas seguras” y “conductas de autoprotección” dirigidas a prevenir agresiones sexuales o acoso callejero, especialmente en entornos de ocio. Introducir contenidos relativos a las consecuencias legales de cometer dichos delitos.	Policía		x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)
87	Realización de talleres o acciones de información sobre el uso seguro de internet y redes sociales	Centro de la Mujer	Policía	x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)
88	Difusión/ elaboración de material divulgativo sobre violencia de género en el ámbito educativo	Centro de la Mujer	Universidad Popular Educación	x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)

EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD

OBJETIVO GENERAL: Fomentar hábitos de vida saludables y mejorar el conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres

NÚMERO ACCIÓN	DENOMINACIÓN ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	AREA IMPLICADA	2022	2023	2024	2025	INDICADORES
89	Promoción de la práctica deportiva como factor de mejora de la salud	Deportes Centro de la Mujer		x	x	x	x	Nº acciones realizadas Personas beneficiarias por sexo
90	Establecimiento de cauces de coordinación y colaboración con centros de salud	Centro de la Mujer		x	x			Contactos realizados Acuerdos adoptados
91	Realización de actividades dirigidas a la mejora del bienestar personal adaptados a las diferentes etapas y/o aspectos de la vida de las mujeres (pueden ser charlas, jornadas, monográficos, alguna actividad física...)	Centro de la Mujer		x	x	x	x	Nº acciones realizadas Personas beneficiarias por sexo
92	Desarrollo de Talleres de autocuidado y apoyo mutuo dirigido a cuidadoras no profesionales	Servicios sociales	CADI	x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo Evaluación del taller
93	Talleres sobre relaciones afectivas dirigidas a jóvenes	Juventud			x		x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo Evaluación del taller

94	Realización (o difusión) de actividades de divulgación en materia de salud con perspectiva de género (charlas, jornadas...)	Centro de la Mujer		x	x	x	x	Nº actividades realizadas Temática Nº de personas beneficiarias por sexo
-----------	---	--------------------	--	---	---	---	---	--

EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL

OBJETIVO GENERAL: Promover las condiciones necesarias para evitar las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas del ámbito rural

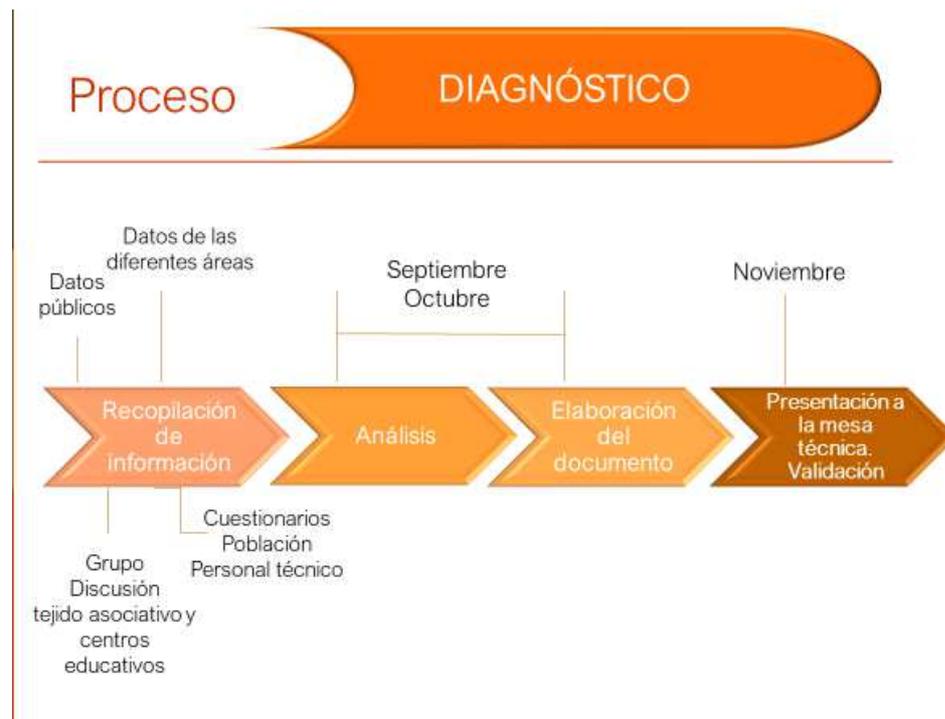
NÚMERO ACCIÓN	DENOMINACIÓN ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	ÁREA IMPLICADA	2022	2023	2024	2025	INDICADORES
95	Propuesta/solicitud de proyectos a la asociación de desarrollo que contribuyan a mejorar la empleabilidad de las mujeres en la localidad	Centro de la Mujer		x	x	x	x	Nº de proyectos solicitados
96	Desarrollo de actividades dirigidas a poner en valor la contribución de la mujer en el ámbito rural (exposiciones, muestras, inclusión de contenidos en la información turística, espacio en TV...)	Turismo Comunicación		x	x	x	x	Acciones realizadas Alcance
97	Realización de medidas que favorezcan la participación de las mujeres en las acciones formativas dirigidas a la capacitación en empleos del sector agrario y agroalimentario	SOIL Centro de la Mujer		x	x	x	x	Acciones realizadas Nº de personas beneficiarias por sexo
98	Difusión de información sobre la titularidad compartida	FERCAM		x		x		Nº de personas alcanzadas

99	Inclusión de mujeres ponentes en los contenidos de las jornadas / charlas realizadas en la Feria Nacional del Campo	FERCAM		x	x	x	x	Nº de mujeres ponentes % sobre el total de ponentes
100	Promoción de la contratación de mujeres en tareas agrícolas entre el empresariado del sector	SOIL Centro de la Mujer			x		x	Actividades realizadas Nº de mujeres contratadas
101	Inclusión de figuras femeninas relevantes en las ciencias en las actividades de educación medioambiental	Medioambiente		x	x	x	x	Figuras incluidas Nº de personas participantes por sexo
102	Actividades de fomento del asociacionismo femenino del ámbito rural	Participación Ciudadana	Centro de la Mujer Medioambiente	x	x	x	x	Acciones realizadas Nº de mujeres beneficiarias
103	Celebración del Día de la mujer rural en colaboración con el Consejo Local de la Mujer de Manzanares	Centro de la Mujer	Participación Ciudadana	x	x	x	x	Actos realizados Nº de personas participantes por sexo
104	Difusión y promoción de la participación de las mujeres en el AULA MENTOR	Centro de la Mujer		x	x	x	x	Acciones de difusión realizadas Nº de mujeres beneficiarias

17. METODOLOGÍA

La participación va a ser uno de los principios rectores del plan. De la misma forma, la **metodología participativa** ha estado presente en todo el proceso de elaboración del Plan.

- Desde el ámbito político, el acuerdo de su impulso y la aprobación del Plan se realiza mediante su sometimiento al Pleno municipal.
- Desde el ámbito técnico, a través de la participación de las áreas técnicas municipales cuyos objetivos específicos y medidas aconsejen la designación de personas o puestos abanderados concretos para una mejor desarrollo, seguimiento y evaluación del plan.
- Desde el ámbito social, mediante la participación de la sociedad civil y ciudadanía, no sólo como destinataria de las medidas y actividades dirigidas a reducir las diferencias de género, sino como coadyuvantes en la fase de diagnóstico y elaboración del Plan, tomando especial relevancia el Consejo Local de la Mujer de Manzanares.



Para la recopilación de la información necesaria para la elaboración del diagnóstico, se han empleado documentos públicos y datos provenientes de diferentes organismos tales como el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística de Castilla la Mancha, estadísticas de la Seguridad Social, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y Observatorio del Mercado de Trabajo de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Por otra parte, se han empleado los datos aportados por cada una de las áreas del Ayuntamiento de Manzanares, así como un cuestionario realizado por personal integrante de la mesa técnica.

La información relativa a la opinión de la población, se recopiló mediante la elaboración de una encuesta en la que participaron 370 personas (253 mujeres y 117 hombres) y la realización de un grupo de discusión en el que participaron diversas entidades del tejido asociativo de la localidad, representantes de grupos políticos y representantes de centros educativos.

El documento de diagnóstico fue presentado a la mesa técnica el día 8 de noviembre de 2021.



Una vez validado el diagnóstico y comunicado al Consejo Local de la Mujer, se abrió un período de recepción de propuestas. A partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico, se realizó la matriz del plan en la que se recogen las acciones a realizar en cada uno de los ejes estratégicos, en función de los objetivos generales y específicos definidos. Igualmente se recogen las áreas responsables de su ejecución, el año de realización y los indicadores de evaluación pertinentes.

Dicha matriz fue consensuada con cada una de las áreas mediante entrevistas individuales. Por último, se presentó el documento definitivo a las áreas para su validación final.

Incorporación del enfoque integrado de género

La perspectiva de igualdad de género debe incorporarse en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas de la planificación. Esto supone considerar la categoría sexo en cualquier análisis e intervención, explicitando las consecuencias y circunstancias de uno y otro sexo y cómo son las relaciones entre ellos.

Este enfoque nos permite interpretar mejor la realidad, y también es una estrategia para transformar esa realidad, un compromiso para mejorar la situación social y lograr una relación equitativa entre los sexos.

La incorporación del enfoque integrado de género queda asegurada en el plan, por la inclusión de una serie de variables desde diferentes dimensiones:

- Estructuras del plan: por una parte, la mesa conformada por el personal técnico de todas las áreas, por otra, la presencia del Consejo Local de la Mujer como estructura de interlocución y vía de transmisión de la voz de las mujeres.
- Acciones concretas que permiten conocer mejor la realidad, como son la recopilación de datos desagregados por sexo de forma generalizada y la inclusión de la variable sexo en aquellos documentos que provengan de la ciudadanía, tales como formularios, instancias...
- Capacitación técnica del personal adscrito a la mesa del plan de forma específica, y de forma continuada y extendida al resto de la plantilla a lo largo de la vigencia del Plan.
- Principio de interseccionalidad, que incide en la consideración de distintos factores que se superponen, generando dobles y triples discriminaciones.

18. RECURSOS DESTINADOS AL PLAN

Recursos personales

La mesa técnica será la estructura encargada de implementar el primer plan de igualdad. Ha quedado constituida en junio de 2021 y está liderada por la **concejala de Políticas de Igualdad**, e integrada por todas las áreas del Ayuntamiento, en concreto

- Cultura: Biblioteca / Gran teatro
- Centro de la Mujer
- CADI Centro de Atención a personas con Discapacidad Intelectual)
- Comercio
- Comunicación
- Deportes
- FERCAM
- Ferias y Fiestas
- Informática
- Intervención
- Juventud
- Ludotecas
- Medioambiente
- Museos y Turismo
- OMIC y mercado
- Participación ciudadana
- Personal
- Policía
- Promoción económica
- Secretaría
- Servicios Sociales
- Servicio de orientación e intermediación laboral.
- Servicio técnico
- Educación: Universidad Popular y Escuela de Música

Recursos económicos

La dotación económica del Plan de Igualdad en su primer año de vigencia será de 7500 €.

19. ESTRUCTURAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Mesa Técnica

La mesa técnica está integrada por todas las áreas del Ayuntamiento y liderada por la Concejalía de Políticas de Igualdad. Sus funciones son:

- Impulso y coordinación del Plan.
- Ejecución de las medidas asignadas a cada área.
- Propuesta de acciones concretas en cumplimiento de los objetivos generales y específicos (plan de trabajo anual de área).
- Cumplimentación y entrega de las herramientas de seguimiento y evaluación.
- Elaboración del informe de seguimiento.
- Elaboración del informe de evaluación.

La mesa técnica se reunirá en el primer trimestre del año, para la presentación del plan anual del área. A partir del segundo año, en esta reunión se dará cuenta de las acciones desarrolladas en el año anterior.

Se recomienda una sesión en el segundo semestre del año que concrete las actividades del plan anual.

A petición de la Concejalía de Políticas de Igualdad o de cualquier integrante de la mesa técnica, la periodicidad de las reuniones podrá ser diferente, adaptándose a necesidades y operatividad de las diferentes áreas, siempre que quede asegurada la ejecución correcta del plan.

La concejalía de Políticas de Igualdad será la responsable de la convocatoria de la mesa técnica y de la coordinación de todo el proceso.

Podrá nombrar una comisión ejecutiva para agilizar los procesos y funciones asignados a la mesa técnica, especialmente los informes de seguimiento y evaluación.

Para el correcto funcionamiento del plan se establecerá un mecanismo de comunicación que favorezca el conocimiento de las actividades realizadas por cada una de las áreas de forma ágil y rápida, contribuyendo a la mejora de la coordinación y al aprovechamiento de los recursos.

Consejo Local de la Mujer de Manzanares

El Consejo Local de la Mujer de Manzanares tendrá asignadas, en el marco del I Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres, las siguientes funciones:

- Realizar recomendaciones sobre cualquier aspecto del plan (temporalización, revisión de objetivos, instrumentos de participación...).
- Conocer los informes de seguimiento y evaluación del Plan para proponer nuevas actuaciones y/o actividades que se adecuen a los objetivos del Plan.
- Constituirse como espacio de dinamización y recepción de propuestas para la igualdad de entidades y de la ciudadanía en general, dando traslado de las mismas a la Mesa Técnica con su valoración.

20. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento tiene como objetivo realizar un control y verificación de la ejecución de las acciones y de que éstas y las actividades concretas planteadas concuerdan con lo previsto en el plan. Permite detectar desajustes y con ello facilitar la adopción de medidas correctoras.

Se realizará un **informe de seguimiento anual** que refleje los resultados de las áreas incluidos en las diferentes **fichas de seguimiento y los resultados de los indicadores previstos**.

Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:

- De realización: permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello.
- De resultados: miden el cumplimiento de los objetivos específicos.
- De impacto: miden los cambios en términos de igualdad que se han producido como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Los indicadores están definidos en cada una de las áreas. No obstante, se adjunta como anexo un cuadro de indicadores tipo en función del tipo de acción, que puede orientar la definición de indicadores para actuaciones o actividades no previstas en el plan.

La **evaluación** permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el plan, a partir de la información generada en la implementación del plan y recopilada en el proceso de seguimiento. Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, empleando la información

cuantitativa recopilada en los diferentes informes de seguimiento e información cualitativa creada al efecto.

Los objetivos de la evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.³⁷

Se realizarán dos informes de evaluación: un informe intermedio y un informe final.

La Concejalía de Políticas de Igualdad asignará la realización de los informes de seguimiento y evaluación en el seno de la mesa técnica o a bien una entidad externa.

Todas las áreas integrantes de la mesa técnica, aportarán la información cuantitativa y cualitativa necesaria para la correcta elaboración del informe de evaluación.

Se dará traslado de los informes de seguimiento y evaluación al Consejo Local de la Mujer.

³⁷Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres

ANEXO I. INDICADORES TIPO

INDICADORES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	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	Personas alcanzadas/	Satisfacción percibida

	realizados	agentes implicados	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...)

**ANEXO II. ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN
PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

AFAMMER
AMPA CP Tierno Galván
Asociación de consumidores ecológicos, ¡A TU SALUD!
Asociación de vecinos Barrio del Río
Asociación Empresarial de Manzanares
Asociación Juvenil Talayot de Manzanares
CÁRITAS
Centro de la Mujer de Manzanares
Colegio Concertado Don Cristóbal
Grupo Municipal del Partido Popular
Grupo Municipal Socialista
IZQUIERDA UNIDA de Manzanares
UCIN Manzanares