

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA (2023 – 2027)

www.Daleph.com

Proyecto financiado con cargo a los créditos transferidos por el Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género



Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaíra



A INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad **1**
Centro Municipal de Información a la Mujer



1	INTRODUCCIÓN	4
2	METODOLOGÍA	6
3	MARCO NORMATIVO	13
3.1	MARCO INTERNACIONAL.....	13
3.2	MARCO EUROPEO	13
3.3	MARCO ESTATAL	14
3.4	MARCO AUTONÓMICO.....	14
4	DIAGNÓSTICO	16
4.1	CONTEXTUALIZACIÓN SOCIAL	17
4.1.1	Principales brechas de género en Andalucía	20
4.2	EDUCACIÓN	25
4.2.1	Contexto de género en la educación	25
4.2.2	La igualdad en la educación en Alcalá de Guadaíra.....	26
4.3	EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO	31
4.3.1	Contexto de género en el mercado de trabajo.....	31
4.3.2	La igualdad en el empleo en Alcalá de Guadaíra	34
4.4	POLÍTICAS SOCIALES	38
4.4.1	Contexto de género en las políticas sociales	38
4.4.2	La igualdad en las políticas sociales en Alcalá de Guadaíra	39
4.5	PODER, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN	48
4.5.1	Contexto de género en relación con la representación y participación	48
4.5.2	La igualdad en el poder, la representación y la participación en Alcalá de Guadaíra	49
4.6	SALUD	52
4.6.1	Contexto de género en la salud.....	52
4.6.2	La igualdad en la salud en Alcalá de Guadaíra.....	53
4.7	DEPORTE.....	57
4.7.1	Contexto de género en el deporte	57
4.7.2	La igualdad en el deporte en Alcalá de Guadaíra	58
4.8	NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	62
4.8.1	Contexto de género en la comunicación y la tecnología	62
4.8.2	La igualdad en las nuevas tecnologías y los medios de comunicación en Alcalá de Guadaíra	63
4.9	CULTURA Y OCIO	67
4.9.1	Contexto de género en el ámbito de la cultura y el ocio.....	67
4.9.2	La igualdad en la cultura y el ocio en Alcalá de Guadaíra.....	68
4.10	URBANISMO, TRANSPORTE Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA	72
4.10.1	Contexto de género en el ámbito urbanístico, del transporte y la transición ecológica.....	72
4.10.2	La igualdad en el ámbito urbano, del transporte y de la transición ecológica en Alcalá de Guadaíra	73
5	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	76
6	PLAN DE ACCIONES	78
6.1	ACCIONES PRELIMINARES.....	81
6.2	ACCIONES	83
6.3	CALENDARIO DE LAS ACCIONES	114
7	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	120
	ANEXO I. MODELO DE ENCUESTA FACILITADO A LA CIUDADANÍA	125



ANEXO 2. ENTREVISTAS Y GRUPOS DE TRABAJO CON EL TEJIDO ASOCIATIVO DEL MUNICIPIO 130

© Equipo técnico de Daleph.



1 INTRODUCCIÓN

El presente documento es un **instrumento de planificación de las políticas públicas municipales** y tiene la finalidad de **conseguir que todas ellas incorporen como principio rector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Bien es sabido que en la sociedad existen diferencias entre mujeres y hombres que afectan a todas las esferas y que tienen su origen en la **diferente responsabilidad que las mujeres y los hombres asumen en los cuidados y las tareas domésticas**, lo cual tiene como consecuencia una **desigualdad permanente de las mujeres** en todos los ámbitos que las sitúa en desventaja con respecto a los hombres. Las mujeres están menos presentes que los hombres en el ámbito laboral y perciben retribuciones menores, tienen una mayor temporalidad y parcialidad, tienen una menor autopercepción de la salud, un mayor riesgo de pobreza y exclusión social, etc. Todo ello obliga a la administración pública a actuar de manera transversal y coordinada a fin de planificar y diseñar políticas con perspectiva de género que tengan en cuenta su impacto en las mujeres y en los hombres.

Así pues, mediante este **I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género**, financiado con fondos procedentes del **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, el **Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra** se dota de una herramienta que le permitirá guiar las políticas públicas para hacer frente a las desigualdades a lo largo de los próximos cuatro años. Este plan pues consta de un diagnóstico, un plan de acciones y un posterior sistema de seguimiento y evaluación y en consecuencia se hace transversal a todas las áreas municipales posteriormente comentadas.

La estructura del **I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género** es la siguiente:

- El presente capítulo **introdutorio**.
- El segundo capítulo **metodológico**, que relaciona a diferentes agentes que han colaborado en la elaboración del Plan, así como las estrategias metodológicas que se han seguido para desarrollarlas.
- El tercer capítulo con el **diagnóstico**, que se organiza en 10 apartados distintos dando cuenta de las actuaciones llevadas a cabo por las áreas municipales.
- El quinto capítulo con el **Plan de Acciones**, que describe las medidas que adoptará el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra durante los próximos 4 años.



- El sexto capítulo de sistema de **seguimiento y evaluación**, que establece las pautas que guiarán la evaluación de resultados del I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género.



2 METODOLOGÍA

La elaboración del I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género se ha llevado a cabo como fruto de la combinación de estrategias **metodológicas de análisis documental** (memorias, estudios, documentos...), **estadístico** (fuentes estadísticas municipales y/o autonómicas) y **cualitativo** (entrevistas, reuniones y grupos de trabajo).

Estrategias metodológicas

Las estrategias metodológicas seguidas para la elaboración del Plan han sido las siguientes:

- Consulta de gran variedad de **fuentes estadísticas y documentales**, entre ellas:
 - [Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.](#)
 - [III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022 – 2025.](#)
 - [Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018 – 2023.](#)
 - [Estrategia para la Igualdad de Género 2020 – 2025 de la Unión Europea.](#)
 - [III Plan de Igualdad de Género en la Educación 2024/2024 de Andalucía.](#)
 - [Datos socioeconómicos de la web del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.](#)
 - [Instituto de estadística y Cartografía de Andalucía.](#)
 - [Datos municipales de Foro-ciudad.](#)
 - [Instituto Nacional de estadística.](#)
- **Entrevistas** a 12 agentes internos al Ayuntamiento:
 - Concejal de Urbanismo y Hacienda.
 - Concejala de Turismo y Juventud.
 - Concejal de Educación.
 - Concejala de Servicios Sociales y Salud Pública.
 - Concejal de Innovación y Modernización Administrativa y Transición ecológica.
 - Concejala de Memoria Democrática e Igualdad.
 - Concejala de Empleo y Participación Ciudadana.
 - Jefe de Prensa.
 - Concejala de Desarrollo Económico, Recursos Humanos, Modernización Administrativa y Patrimonio.
 - Concejal de Servicios Urbanos y Delegación de Vivienda.
 - Jefe de Servicio de Acción Social.
 - Director del Museo de la ciudad de Alcalá de Guadaíra.



- **Dos grupos de trabajo** con el personal técnico del Ayuntamiento. Una primera sesión realizada el día 16 de junio de 2022 y una segunda sesión realizada el 17 de junio. En ellas se aportó información perteneciente a las áreas de igualdad, desarrollo económico, patrimonio, educación, deportes y servicios sociales. Esta información se obtuvo mediante la realización de DAFOs (esquemas de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) que se muestran de forma explícita en el documento. Cabe señalar que la Delegación de Igualdad, con la participación de las profesionales del Centro Municipal de Información a la Mujer realizó su propio DAFO, y los resultados obtenidos se muestran de forma transversal en todo el documento.
- **Consulta del Consejo Sectorial de Igualdad del Ayuntamiento.** El documento de trabajo fue remitido el día 19 de septiembre de 2022 y una nueva versión con fecha 3 de marzo de 2023 al Consejo Sectorial de Igualdad del Ayuntamiento, para su presentación y establecimiento de un período de tiempo prudencial para la recogida de las aportaciones y sugerencias al Plan.
- **Grupos de trabajo** con entidades del municipio¹:
 - Grupo de trabajo de deporte con asociaciones deportivas del municipio.
 - Grupo de trabajo de educación con AMPAS de centros escolares del municipio.
 - Grupo de trabajo de salud con asociaciones de salud del municipio.

Cabe remarcar que, para la realización de los grupos de trabajo, **se invitó a más de 70 asociaciones del municipio**, todas ellas de diferentes ámbitos; no obstante, sólo se obtuvo la participación de 6, que son las siguientes:

- Asociación Let's Padel
 - AMPA del CEIP Antonio Machado
 - AMPA del CEIP Manuel Alonso
 - Asociación Alcalareña de Educación Especial
 - ASAENES. Salud Mental Delegación Alcalá de Guadaíra
 - Asociación de Fibromialgia de Alcalá (AFA)
- **Entrevistas** con entidades municipales:
 - Asociación Mujeres en crecimiento de Alcalá
 - Asociación Mujeres en igualdad de Alcalá
 - Asociación Mujeres voluntarias de Alcalá
 - Centro de Salud Don Paulino García Donas

¹ Todas las entidades / asociaciones a las que se ha invitado a participar en la fase de participación ciudadana figuran en el registro municipal.



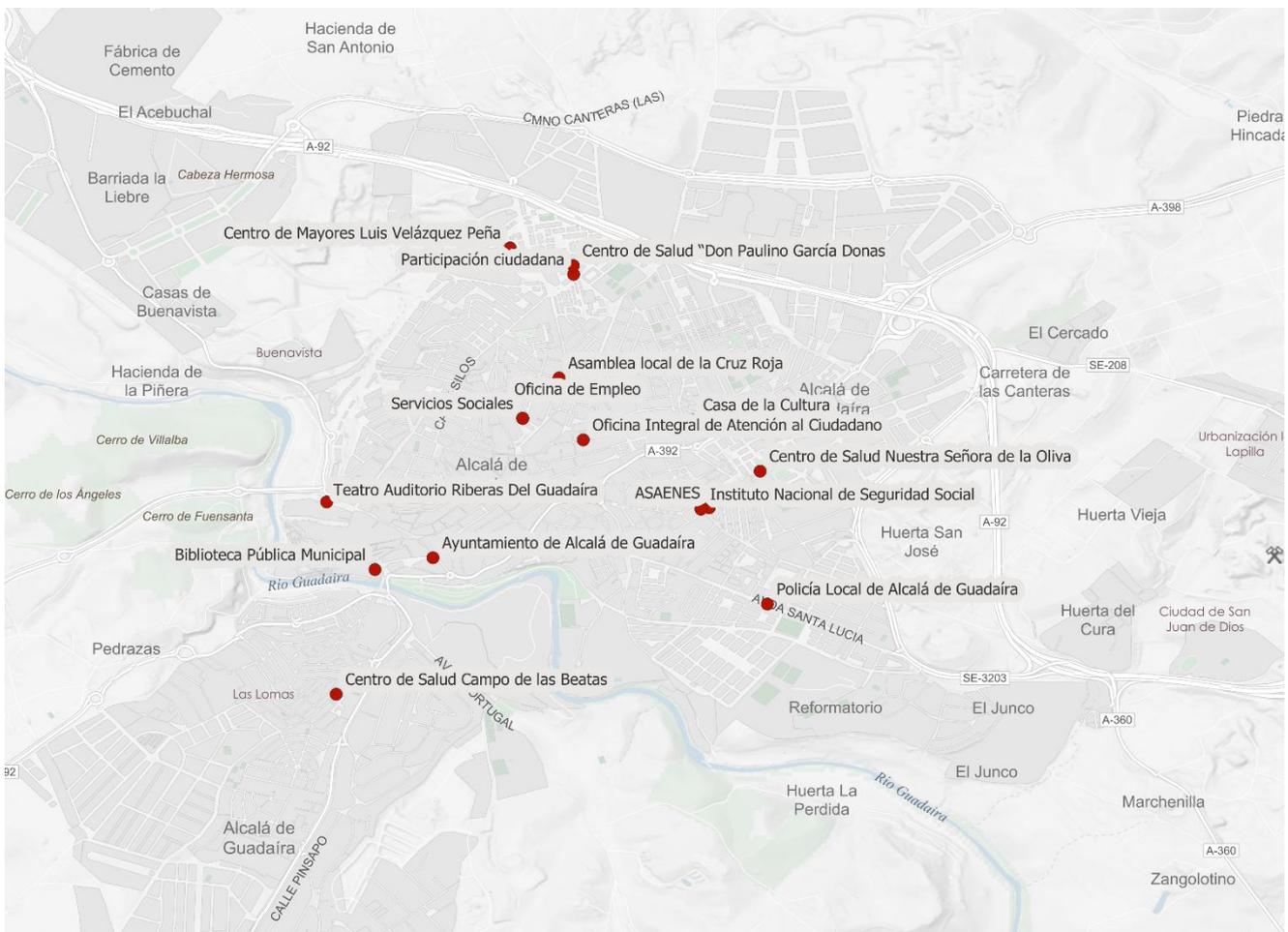


Grupo de trabajo sobre salud con la Asociación Alcalareña de Educación Especial, ASAENES y AFA

- **Encuestas a la ciudadanía**, difundidas a través de:
 - La web del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra
 - Diferentes redes sociales
 - Correos electrónicos
 - Mensaje de WhatsApp para su difusión
 - Cartelería con el código QR de la encuesta invitando a la ciudadanía a contestarla.
Se colgaron un total de 20 carteles en diferentes puntos estratégicos del municipio; son los siguientes:
 - Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra
 - Oficina Integral de Atención al Ciudadano, C/ Rafael Santos (edificio de ARCA)
 - Participación ciudadana – Distrito Norte, C/ Ramón J. Sender
 - Centro de Salud Alcalá de Guadaíra Don Paulino García Donas, C/ Sanlúcar la Mayor, 0
 - Centro de Salud Nuestra Señora de la Oliva, C. Pintor Romero Ressendi
 - Centro de Salud Campo de las Beatas, C. Reyes Católicos, 0
 - Asamblea Local de Cruz Roja Española, Av. Príncipe de Asturias, 4



- Centro de Servicios Sociales, Pl. del Huerto, 18
- Oficina de Empleo de Alcalá de Guadaíra; SAE, Pl. del Huerto, 9
- Casa de la Cultura, C. Gral. Prim, 2
- ASAENES, C/ Joaquín Costa
- Biblioteca Pública Municipal Editor José Manuel Lara, Pl. el Perejil
- Policía Local de Alcalá de Guadaíra, Av. Santa Lucía, 77
- Centro de Mayores Luis Velázquez Peña, C/ Pablo Picasso, 1
- Instituto Nacional de Seguridad Social, C. Santander, s/n
- Teatro Auditorio Riberas del Guadaíra, C. Roberto Leal, s/n



Mapa de Alcalá de Guadaíra con los puestos en los que se colgaron carteles con el QR de la encuesta



¿QUIERES PARTICIPAR EN EL DISEÑO DEL I PLAN DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA?

El **Ayuntamiento** está revisando el **I Plan de igualdad y prevención de la violencia de género de Alcalá de Guadaíra**.

Danos **tu opinión** sobre educación, empleo, políticas sociales, participación, salud, nuevas tecnologías y medios de comunicación, cultura y urbanismo; todo ello en relación con la **igualdad y la lucha contra la violencia de género**.

Ayúdanos a programar futuras actuaciones respondiendo el cuestionario que encontrarás en el QR.

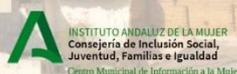
El plazo para responder finaliza el 24 de junio



¡GRACIAS POR COLABORAR!

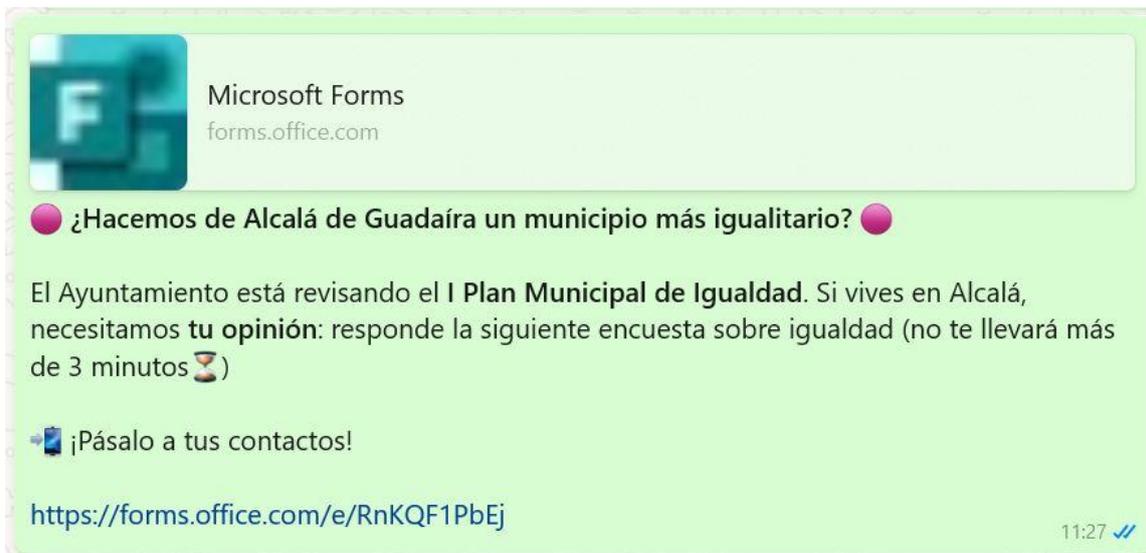


Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaíra



Cartel de difusión de la encuesta sobre el I Plan de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género en Alcalá de Guadaíra





Mensaje de WhatsApp elaborado para dar difusión a la encuesta

Proceso de trabajo

Por lo que se refiere al proceso de trabajo, a fin de guardar coherencia con la metodología establecida en el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028**, el presente Plan Municipal se ha elaborado a partir del siguiente esquema:



Elaboración propia a partir del esquema de proceso plasmado en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028



El punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad de Alcalá comienza con **un diagnóstico exhaustivo del municipio en clave de género**, a fin de identificar eventuales retos y necesidades del municipio en clave de género. Para ello, el diagnóstico se estructura en **9 ejes de análisis**, que se desarrollan con más profundidad en el capítulo 4, “Diagnóstico”. Son los siguientes:

- Educación
- Empleo y desarrollo económico
- Políticas sociales
- Poder, representación y participación
- Salud
- Deporte
- Nuevas tecnologías y medios de comunicación
- Cultura y ocio
- Urbanismo, transporte y transición ecológica

A partir de este diagnóstico, se formula una Estrategia de Igualdad, plasmada en el **Plan de Acciones**. A fin de guardar coherencia con la estrategia autonómica, el Plan de Acciones se estructura siguiendo los ejes principales del **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028**, que son los siguientes:

- Gobernanza
- Cuidados y sostenibilidad para la vida
- Representación y poder
- Espacio productivo igualitario
- Sociedad libre de violencias sexistas

En el Plan, se recoge la **relación de medidas** que Alcalá de Guadaíra deberá llevar a cabo a fin de garantizar la igualdad en el municipio. Cada acción asigna **responsabilidades a las diferentes áreas** municipales y establece una temporalización detallada para su ejecución.

Finalmente, el Plan especifica el **sistema de seguimiento y evaluación** que servirá para asegurar la efectividad y el cumplimiento de los objetivos propuestos, garantizando así un **impacto real y sostenibilidad en la igualdad de género en el municipio** (punto de llegada).



3 MARCO NORMATIVO

El presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género se apoya en la legislación internacional, europea, estatal y autonómica de igualdad y contra la violencia de género, así como en la normativa y planes que afectan a las entidades locales. Todo ello guía el marco con el que debe alinearse el plan de igualdad.

3.1 MARCO INTERNACIONAL

- **Plataforma de Acción de Beijing – IV Conferencia mundial sobre la Mujer.** Plantea la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en todo lo relacionado con el reconocimiento de derechos, expresando que el género es transversal a toda la estructura social y tiene efectos diferenciados en las personas a las que va dirigida la aplicación de cualquier medida o política.
- **Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.** Supone un acuerdo histórico y universal suscrito por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas, que acoge grandes compromisos sociales, económicos y medioambientales. Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Agenda 2030 dedica específicamente el Objetivo número 5 a *Lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas*.

3.2 MARCO EUROPEO

- **Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018 – 2023.** Con el propósito de caminar hacia una igualdad efectiva de género esta estrategia establece objetivos como el de prevenir y luchar contra los estereotipos de género, el sexismo, la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica; garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia; conseguir una participación equilibrada en la toma de decisiones políticas y públicas; proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.
- **Estrategia para la Igualdad de Género 2020 – 2025 de la Unión Europea.** Representa un marco político y reglamentario que se debe tener en cuenta a la hora de planificar y evaluar las políticas públicas. Las medidas que contempla la Estrategia pueden agruparse en los siguientes ámbitos: Ni violencia ni estereotipos de género; Igualdad de género en la economía y en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad; Integración de la perspectiva de género e interseccional en las políticas de la U.E.; Acciones de



financiación para avanzar en la igualdad de género en la U.E; Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

3.3 MARCO ESTATAL

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Esta ley establece que el Gobierno en las materias que sean competencia del Estado aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022 – 2025.** El plan recoge la agenda política en materia de igualdad para los próximos cuatro años. Se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

3.4 MARCO AUTONÓMICO

- **Ley Orgánica 2/2007, de 9 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.** La Ley debe promover una democracia paritaria y una plena incorporación de las mujeres en la vida social y debe ser garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, haciendo así efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres andaluces.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** Tiene el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de la transversalización sistemática en las distintas políticas y acciones públicas.
- **Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.** Modifica la Ley anterior (12/2007) ampliando el ámbito de la planificación estratégica de las entidades locales de Andalucía y descendiendo a la definición de los planes de actuación en materia de igualdad de cada una de las Consejerías.
- **Pacto Andaluz por la Igualdad de Género del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.** Insiste en la necesidad de la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género en las estructuras económicas, políticas y sociales.
- **Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.**



Se determina que el Instituto Andaluz de la Mujer (I.A.M.) es el organismo encargado de la coordinación y establecimiento de las directrices para la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022 – 2028).

- **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía (2022 – 2028).** Configura la estrategia de igualdad de género que deberá guiar a las políticas públicas de la comunidad autónoma de Andalucía en los próximos años.



4 DIAGNÓSTICO

Este capítulo está orientado a analizar el impacto de género de las políticas públicas llevadas a cabo en cada una de las áreas municipales del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra e incluye los siguientes **9 apartados**:

Hacer clic en cualquier título para consultar cada eje



Educación y juventud. Analiza y describe la implicación de la administración local en términos de coeducación y promoción de la igualdad de género entre jóvenes y niñas y niños.



Empleo y desarrollo económico. Analiza la situación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo.



Políticas sociales. Analiza el uso que las mujeres y los hombres hacen de los servicios sociales en Alcalá de Guadaíra, describiendo el conjunto de servicios prestados y el uso de los centros y residencias para personas mayores y dependientes.



Poder, representación y participación. Se explora la infrarrepresentación de las mujeres en los cargos con capacidad ejecutiva, vinculado con aspectos como la conciliación o la corresponsabilidad.



Salud. Analiza en clave de género los sesgos que se pueden producir en el sistema sanitario. De la misma forma, plantea la salud como uno de los principales detectores y agentes implicados en la detección y prevención de la violencia de género.



Deportes. Detalla las iniciativas llevadas a cabo en materia de igualdad en el ámbito deportivo municipal en cuanto a las actividades gestionadas por el Ayuntamiento.



Nuevas tecnologías y medios de comunicación. Analiza la brecha de género tecnológica existente, los distintos usos de la tecnología y, al mismo tiempo, la comunicación producida por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.





Cultura y Ocio. Describe la gestión cultural del municipio mostrando si esta promueve la erradicación de la violencia de género y transmite los valores de la igualdad necesarios.



Urbanismo, transporte y transición ecológica. Recoge las medidas e iniciativas que se llevarán a cabo en Alcalá de Guadaíra para introducir la vertiente de género en el diseño de las calles y la movilidad de la ciudad.

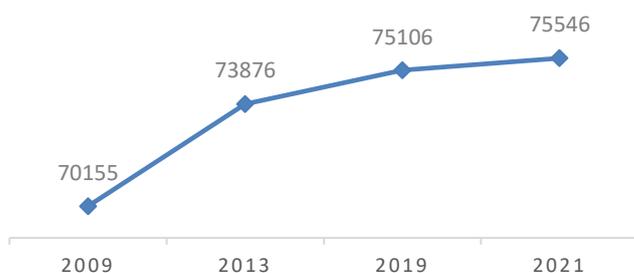
De forma transversal se aborda en cada uno de los ámbitos la prevención de la **violencia de género** y sus manifestaciones.

4.1 CONTEXTUALIZACIÓN SOCIAL

Alcalá de Guadaíra es una localidad de la provincia de Sevilla que cuenta en su padrón de habitantes con un total de 75.546 personas, repartidas en 284,6 hectáreas, el 2,03% de la superficie de la provincia de Sevilla. Esto supone una densidad de población de 263,81 personas por kilómetro cuadrado.

Del total de población, 37.521 son hombres y 38.025 son mujeres, representando un 3,87% de los habitantes totales de la provincia de Sevilla, situándose en tercer lugar, tras Sevilla capital y Dos Hermanas.

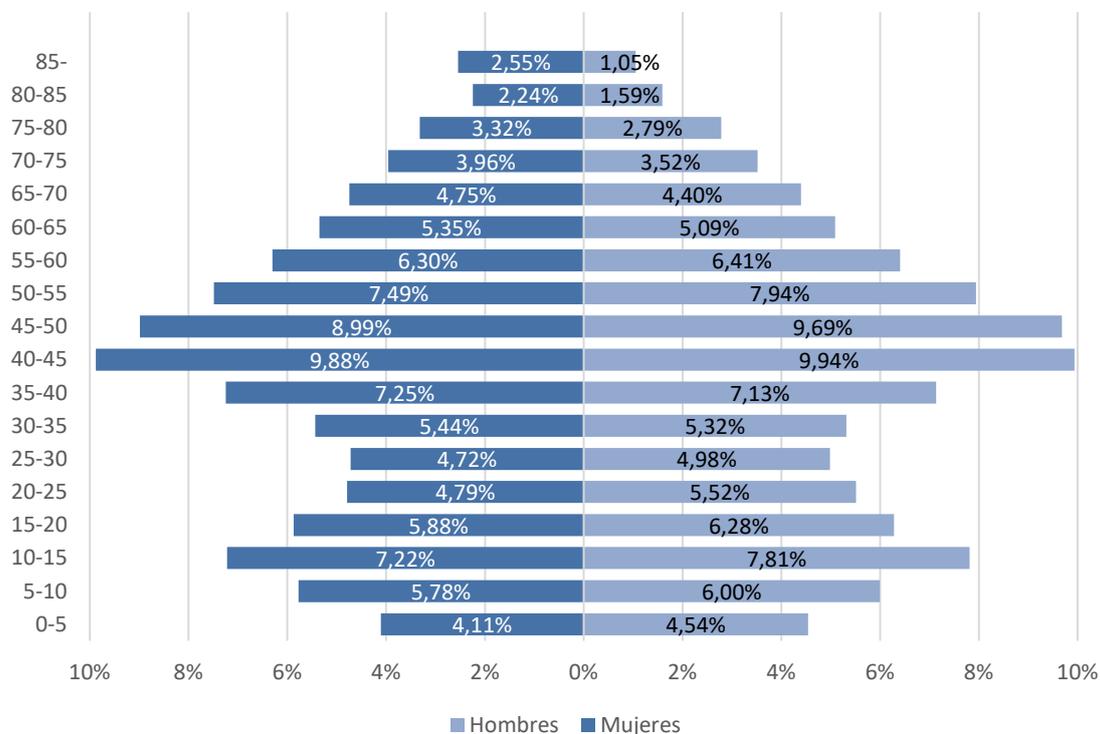
Evolución de la población de Alcalá de Guadaíra (2009 - 2021)



La evolución de la población de Alcalá de Guadaíra, como se puede observar en el gráfico, ha ido aumentando de forma progresiva en los últimos 10 años, habiéndose producido su mayor incremento durante el período de 2009 a 2013.



Pirámide de población por edades de Alcalá de Guadaíra (2021)



Fuente: Elaboración propia a través de datos proporcionados por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra

La pirámide de población distribuida por edades muestra cómo el **64%** de la población se encuentra entre **edades de 18 a 65 años**, el **14%** tiene **más de 65 años** y un **21%** tiene **menos de 18 años**. Ello refleja la existencia de una población envejecida, coherente con la estructura poblacional de la mayoría de los países europeos. No obstante, el gráfico también refleja un **porcentaje considerable de personas de menos de 18 años**, siendo la franja que abarca a las personas que serán el **futuro del municipio**. Es por ello por lo que la **fase de participación ciudadana**, sobre todo los grupos de trabajo sobre deporte y educación, se centran en **identificar eventuales necesidades y líneas de actuación** para este colectivo en relación con la igualdad de género.

La población de Alcalá de Guadaíra se encuentra bajo el Gobierno Municipal del Ayuntamiento, el cual tiene la función de gestionar la ciudad, a través de las distintas áreas de gobierno y delegaciones. A continuación, se muestran dichas áreas con las delegaciones que las componen en el Mandato 2019/2023:



- Área de Servicios Urbanos y Proyección de la Ciudad.
 - Delegación de Fiestas Mayores y Flamenco.
 - Delegación de Servicios Urbanos.
 - Delegación de Accesibilidad.
 - Delegación de Turismo.
- Área de Economía y Desarrollo Sostenible.
 - Delegación de Urbanismo.
 - Delegación de Desarrollo Económico.
 - Delegación de Hacienda.
 - Delegación de Empleo.
 - Delegación de Vivienda.
 - Delegación de Transición Ecológica.
- Área de Gobierno Abierto.
 - Delegación de Recursos Humanos.
 - Delegación de Transparencia.
 - Delegación de Relaciones Institucionales.
 - Delegación de Gobernación.
 - Delegación de Innovación y Modernización Administrativa.
 - Delegación de Memoria Democrática.
- Área de Dinamización Ciudadana.
 - Delegación de Educación.
 - Delegación de Juventud.
 - Delegación de Cultura.
 - Delegación de Patrimonio.
- Área de Inclusión Social.
 - Delegación de Participación Ciudadana.
 - Delegación de Servicios Sociales y Salud Pública.
 - Delegación de Igualdad.
 - Delegación de Deporte.



4.1.1 Principales brechas de género en Andalucía

El [Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022 – 2028](#), elaborado por la Junta de Andalucía, incorpora un [Diagnóstico de la Situación de Mujeres y Hombres en Andalucía en 2019](#) que recoge los datos del año 2018 relativos a las brechas de género existentes en diferentes ámbitos. A continuación, se realiza una **síntesis de los resultados del diagnóstico** de manera estructurada en distintos ámbitos:

Educación

Infrarrepresentación de las mujeres en Ciclos de Formación Profesional (F.P.).

Mayor presencia femenina en formaciones de Humanidades y Ciencias Sociales (55,14%), y las Artes (66,99%) en la etapa de Bachillerato.

Sobrerrepresentación de las mujeres matriculadas en carreras de ciencias sociales y jurídicas (60,78%), arte y humanidades (63,69%) y ciencias de la salud (71,15%).

Sobrerrepresentación de las mujeres entre el personal docente no universitario (67%).

Infrarrepresentación de las mujeres entre el personal docente e investigador (PDI) de las universidades.

Investigación e innovación

Infrarrepresentación de las mujeres entre el personal investigador, suponiendo un 39% del total.

El techo de cristal en la investigación: las mujeres continúan infrarrepresentadas en las posiciones más importantes de la jerarquía investigadora.

Empleo, renta y pensiones

Las mujeres salen peor paradas que los hombres en los principales indicadores de trabajo: suponen un 45,2% de población activa, un 43,1% de población ocupada, un 54,15% de la parada y un 58,58% de la inactiva.



El mercado de trabajo está marcado por una segregación ocupacional horizontal y vertical por razón de sexo: por ejemplo, el 95,5% de las personas que trabajan en construcción son hombres, mientras que el 86% de las que lo hacen en actividades domésticas son mujeres. Por otro lado, tan solo un 32,84% de las Directivas y gerentes son mujeres.

La precariedad en forma de temporalidad y parcialidad afecta más a las mujeres que a los hombres: el 71,64% de las personas con jornadas parciales son mujeres. En 2018, el 88,39% de las mujeres fueron contratadas en modalidad de eventuales o por obra y servicios, mientras que en el caso de hombres el porcentaje de contratados bajo dichas modalidades fue de 60,14%.

Brecha salarial entre hombres y mujeres: las mujeres ganan 2,16 euros menos por hora normal de trabajo.

Brecha de género en el importe de las pensiones: el importe medio de las pensiones de carácter contributivo es inferior en mujeres que en hombres (154,49 euros de diferencia en las de incapacidad y 360,09 en las de jubilación).

Conciliación y responsabilidad

Falta de corresponsabilidad en las labores del hogar: mientras que el 85,8% de las mujeres que trabajan fuera de casa comparten las tareas del hogar, solo lo hace un 54,4% de los hombres en la misma situación.

La inactividad laboral remunerada por asunción de responsabilidades familiares en el ámbito doméstico afecta en mayor medida a las mujeres: el 95,43% de las personas inactivas que han trabajado anteriormente y han dejado el último empleo por esta causa son mujeres.

Sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas cuidadoras no profesionales (86,55%).

Economía y empresa

Infrarrepresentación de las mujeres entre las personas socias fundadoras de sociedades mercantiles (23,8%), cooperativas (32,03%) y laborales (27,8%).

Infrarrepresentación de las mujeres entre las personas trabajadoras autónomas (35,2%).



Políticas Sociales

Mayor presencia relativa de mujeres en los distintos programas sociales para personas mayores: suponen el 58% de las personas titulares de la tarjeta Andalucía para mayores de 65.

Sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas beneficiarias en la atención a la dependencia: las mujeres suponen el 63,97% del total de personas a las que se ha reconocido algún grado de dependencia.

Violencia de género: en el año 2018, el 73,16% de las personas atendidas por el Servicio de Atención a Víctimas eran mujeres. El 69,2% de las llamadas efectuadas al teléfono de atención a las personas mayores por posibles situaciones de riesgo de maltrato fueron efectuadas por mujeres.

Feminización de la pobreza: la tasa de pobreza de las mujeres alcanza el 28,2; en hombres, el 27. El 64,3% de las personas titulares de las unidades familiares beneficiarias del Programa de Solidaridad para la erradicación de la marginación son mujeres.

En 2018, el 80% de las **familias monoparentales** en Andalucía estaban compuestas por mujeres solas con hijos, y el 61,9% del total de familias monoparentales estaba en riesgo de pobreza.

Poder y representación

Infrarrepresentación de las mujeres en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial: las mujeres suponen el 44,59% de las diputadas autonómicas, están al frente del 41,79% de las consejerías, el 23,18% de las alcaldías y el 46,34% de las concejalías.

Brecha de género en los puestos de responsabilidad de otras instituciones públicas, los partidos políticos y agentes sociales: por ejemplo, la representación femenina en la dirección de partidos políticos se sitúa en el 41,04%.



Salud

La **esperanza de vida** de las mujeres al nacer es superior que la de los hombres, pero estos viven con mejor salud en general, pues en la percepción subjetiva de la salud el 30,5% de las mujeres se perciben con una salud deficiente frente al 21,48 de los hombres.

El Servicio Andaluz de Salud está muy feminizado y segregado horizontal y verticalmente por razón de sexo: las mujeres representan el 70,3% de la media anual de profesionales al mes que desarrollan su actividad en el SAS. Las mujeres también representan el 100% del personal en los ámbitos de rehabilitación, neurofisiología, hematología y genética y son mayoría en atención primaria y hospitalaria.

Deporte

Infrarrepresentación de las mujeres en el deporte de alto nivel y rendimiento (38,61%).

La tasa de **práctica deportiva de las mujeres** se sitúa en un 38,5%, la de los hombres en un 48,9%.

Segregación en actividades deportivas en función del sexo: el fútbol es el deporte más frecuente para el 27,6% de los hombres y solo para el 1,7% de las mujeres, mientras que para el 59,1% de ellas el más frecuente es la gimnasia de mantenimiento. Por lo tanto, la práctica deportiva en hombres suele ser competitiva y en mujeres, por motivo de salud/estética.

Nuevas tecnologías y medios de comunicación

Las mujeres muestran indicadores digitales más bajos que los hombres: en 2017, un 64,4% de las mujeres había usado el ordenador en los últimos 3 meses, frente al 72,5% de los hombres.

El uso que hacen mujeres y hombres de las tecnologías es diferente: las mujeres buscan más información relacionada con temas de salud (68,5% frente al 59% de hombres) y participan más en redes sociales y mensajería instantánea (73,9%-68,6%).

Los motivos para realizar compras a través de internet tienen un sesgo de género: el principal motivo es la compra de alimentos y bienes para el hogar personal, pero para ellas en una proporción del 76,5% y ellos del 69,3%.



Desequilibrio en la presencia de hombres y mujeres en los contenidos informativos televisivos: las mujeres intervienen 1 de cada 3 veces.

Ruralidad, voluntariado y medioambiente

En el ámbito rural las **mujeres están infrarrepresentadas en la titularidad de las explotaciones agrícolas (33%) y ganaderas (14,8%).**

El 27,32% de las mujeres se siente muy **preocupada por el medio ambiente y procura preservarlo**, frente al 32,58% de los hombres.

Cultura y ocio

Infrarrepresentación de las mujeres en la creación de obras culturales (41,58%).

Como se ha visto, estas brechas se producen en todas las esferas sociales, por lo que la consecución de la igualdad solamente es posible a través de la actuación transversal de todas las áreas que componen el Ayuntamiento. Es, en este contexto, que **la Delegación de Igualdad² tiene la función de organizar y coordinar actuaciones que incidan en todos los ámbitos públicos con el apoyo de las demás delegaciones.** Las acciones de igualdad llevadas a cabo en los diferentes ámbitos se comentarán a continuación (educativo, cultural, deportivo, etc.).

Consecuencia de lo comentado, **muchas de las acciones de igualdad desarrolladas en Alcalá de Guadaíra, y que se analizarán aquí, cuentan con el apoyo de la Delegación de Igualdad.** A continuación, se realiza un diagnóstico del efecto de las políticas públicas en cada una de las áreas municipales.

La estructura que procede en cada uno de los apartados es la siguiente: Un primer punto sobre el **contexto de género** específico, que articula la situación actual de cada uno de los ámbitos. En segundo lugar, una aproximación a la **realidad concreta** de Alcalá de Guadaíra sobre los diferentes ámbitos; Y finalmente, la **opinión de la ciudadanía** de Alcalá de Guadaíra sobre cada uno de ellos, obtenida mediante una encuesta.

² La Delegación de Igualdad tiene como eje vertebrador para la promoción de todas las actividades el Centro de la Igualdad al que se hará referencia en varias ocasiones en el presente documento.



4.2 EDUCACIÓN

4.2.1 Contexto de género en la educación

La **educación** es uno de los ámbitos que presenta mayor regulación en materia de políticas de igualdad. Son numerosas las normas legales que instan al sistema educativo a trabajar de manera activa para alcanzar un modelo de **escuela coeducativa**, que supere la escuela mixta y que eduque en el desarrollo integral de las personas, al margen de los estereotipos y roles en función del sexo y en el rechazo a todo tipo de discriminación y violencia. El sistema educativo es el recurso de socialización con mayor **potencial transformador** que dispone nuestra sociedad, puesto que incide directamente en las etapas de socialización primaria y secundaria, lo cual implica que su orientación puede condicionar las normas y valores sociales sobre las que se edifica la cultura de las personas.



Sin embargo, pese a los avances en materia legal y a la puesta en marcha de acciones de acción positiva para contrarrestar el efecto de la socialización en la esfera privada, habitualmente sesgado en cuanto al género, en el ámbito de la educación siguen existiendo posibilidades de mejora. Así, en el sistema de educación andaluz siguen existiendo diferentes brechas como una **sobrerrepresentación de mujeres entre el personal docente** en la enseñanza no universitaria (67% del total³) o una **infrarrepresentación de alumnas en los ciclos formativos y en las enseñanzas cuyos contenidos formativos están relacionados con las ciencias y las tecnologías**. Según los datos del curso 2018-2019⁴, las alumnas matriculadas en ciclos formativos de Grado Superior supusieron un 44,43% del total, y en los de Grado Medio tan sólo llegaron al 26,81%.

A estos ejemplos cuantificados han de añadirse otras desigualdades que persisten en las dinámicas escolares y que tienen que ver con la corresponsabilidad de las madres y los padres en la educación de las niñas y los niños. Algunos ejemplos de la inequidad en materia de corresponsabilidad son la apabullante **mayoría femenina en las reuniones escolares**, entre las personas que aguardan a las niñas y niños hasta la puerta de las escuelas o entre las personas que pasan a recogerlos/as a media mañana para acudir a visitas pediátricas. A todo ello cabe añadir la **invisibilidad de referentes femeninos en los libros de texto** o materiales de aula de cada asignatura o con la pervivencia de modelos de convivencia no centrados en la paz y el respeto que promueve la coeducación.

³ Datos extraídos del “Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028”.

⁴ Datos extraídos del “Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028”.



4.2.2 La igualdad en la educación en Alcalá de Guadaíra

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito de la educación en Alcalá de Guadaíra. Se estructura en 4 puntos:

- La educación en Alcalá de Guadaíra en cifras
- Visión de agentes locales en el ámbito de la educación
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre la educación y la igualdad
- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el ámbito de la educación y la igualdad

La educación en Alcalá de Guadaíra en cifras

No se dispone de datos del alumnado que compone los centros educativos de Alcalá desagregados por sexo. No obstante, para la elaboración del Plan se han realizado inferencias estadísticas para aproximarse a la realidad local en el mayor grado de detalle posible.

A fin de poder realizar esta aproximación a la cifra de niñas y niños desagregados por sexo se ha tenido en cuenta la **pirámide de población**, en tanto que la educación es un derecho de carácter universal y, por lo tanto, se presupone que todos los niños y las niñas de Alcalá acuden a un centro escolar. Esta estrategia de aproximación no permite tener en cuenta los flujos de alumnado que estudia fuera de Alcalá o el que estudia en Alcalá y pertenece a municipios de los alrededores.

- **El total de alumnas y alumnos de 0 a 5 años en las escuelas de Alcalá es de 1.690.** Teniendo en cuenta la pirámide de población en este grupo de edad un 48% son niñas y un 52% son niños. Por lo tanto, **el alumnado desagregado por sexo en las escuelas de Alcalá** en la franja de 0-5 años es, aproximadamente, de **811 niñas y 879 niños.**
- **Del mismo modo, el total de alumnas y alumnos de 5 a 10 años en las escuelas de Alcalá es de 4.417.** Teniendo en cuenta la pirámide de población, un 49% son niñas y un 51% son niños. Por lo tanto, en la franja de **5-10 años hay aproximadamente 2.164 niñas y 2.253 niños.**

No se disponen de datos de profesorado, aunque, de acuerdo con las entrevistas y aportaciones cualitativas, las cifras son muy similares a las que presenta el **III Plan de Igualdad de Género en la Educación 2024/2024 de Andalucía**, disponible en:

<https://www.adideandalucia.es/normas/ordenes/III-PlanIgualdadEducacion2024-2028.pdf>



- El **porcentaje de profesoras** desciende conforme aumenta el nivel educativo:
 - 95,6% en Educación Infantil
 - 71,7% en Educación Primaria
 - 61,5% en ESO
 - 49,4% en Formación Profesional
 - 45,8% en Bachillerato.

Visión de agentes locales en el ámbito de la educación

Numerosas cuestiones educativas son **competencia autonómica**, hecho que las hace difícilmente abordables desde el ámbito local, lo cual **no exime al Ayuntamiento de responsabilidades** a la hora de promover la igualdad en el ámbito educativo. Mediante pequeñas iniciativas locales es posible avanzar en la creación de **escuelas más igualitarias, seguras y libres de estereotipos de género**.

Atendiendo a lo que se comenta en el párrafo anterior es importante analizar el nivel de implementación de la **coeducación en los centros educativos** de Alcalá de Guadaíra, a fin de conocer si tienen proyectos educativos que promuevan la igualdad de oportunidades, la construcción de nuevas masculinidades, la corresponsabilidad en el sistema de cuidados, la desmitificación del modelo del amor romántico o el rechazo hacia las violencias contra las mujeres.

El personal técnico de la Delegación de Educación del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra manifiesta realizar un esfuerzo importante en la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género mediante acciones que implican, por ejemplo, el **uso y revisión del lenguaje y la imagen inclusiva en la cartelería** que realiza.

Además, dicha Delegación conoce y apoya los proyectos de coeducación de los colegios públicos de la localidad, que se concretan en la celebración de jornadas de **formación para el profesorado sobre el acoso escolar**, que ha finalizado en un proyecto de centro, o la programación de actividades para el fomento de la **visibilidad de las mujeres en la ciencia y las matemáticas** en el marco de los proyectos 'Educiencia' y 'Mujeres matemáticas'.

Sin perjuicio de lo comentado, actualmente ninguno de los proyectos coeducativos de los centros escolares es promovido por la administración local, lo cual implica una ventana de oportunidad para que ésta se implique en el diseño de políticas coeducativas. En este sentido, es importante que el plan de acciones trace un camino factible y realista para ello, que debería empezar por la **formación del personal técnico en materia de igualdad y coeducación** y culminar en su **apoyo e implicación en el diseño los proyectos de coeducación locales**.



Por otro lado, el **grupo de trabajo sobre educación** realizado con AMPAS de centros educativos del municipio, pone de manifiesto la existencia de **sesgos de género** todavía existentes en la **organización de eventos escolares** como, por ejemplo, las recomendaciones de vestimenta para niños y niñas o los roles que estos mismos adoptan durante estos actos. No obstante, las AMPAS también remarcan de forma positiva la **predisposición de los colegios** en la **organización de actividades para promocionar la igualdad de género**.

Se detectan las siguientes **necesidades**⁵ que deberían abordarse:

- Falta de **datos desagregados por sexo** en las matriculaciones a las escuelas. El Plan de Acción deberá incorporar una medida para recabar dichos datos, tal y como apunta la Asociación Mujeres en Igualdad de Alcalá.
- Carencia de actividades impulsadas desde Educación que incentiven a los centros educativos a celebrar **efemérides** como el 8 de marzo o el 25 de noviembre.
- Posibilidad de implicar más al **Consejo Escolar Municipal** en las políticas de igualdad y contra la violencia de género locales.

Cabe destacar que, además de las políticas de igualdad que se llevan a cabo en el ámbito educativo, desde las Delegaciones de **Juventud e Igualdad** también se programan diferentes actividades tales como **charlas, obras de teatro, conciertos, talleres de radio coeducativa, ciclos de cine, concursos, etc.**, que abordan la problemática de la violencia de género en los y las jóvenes del municipio y sus familias.

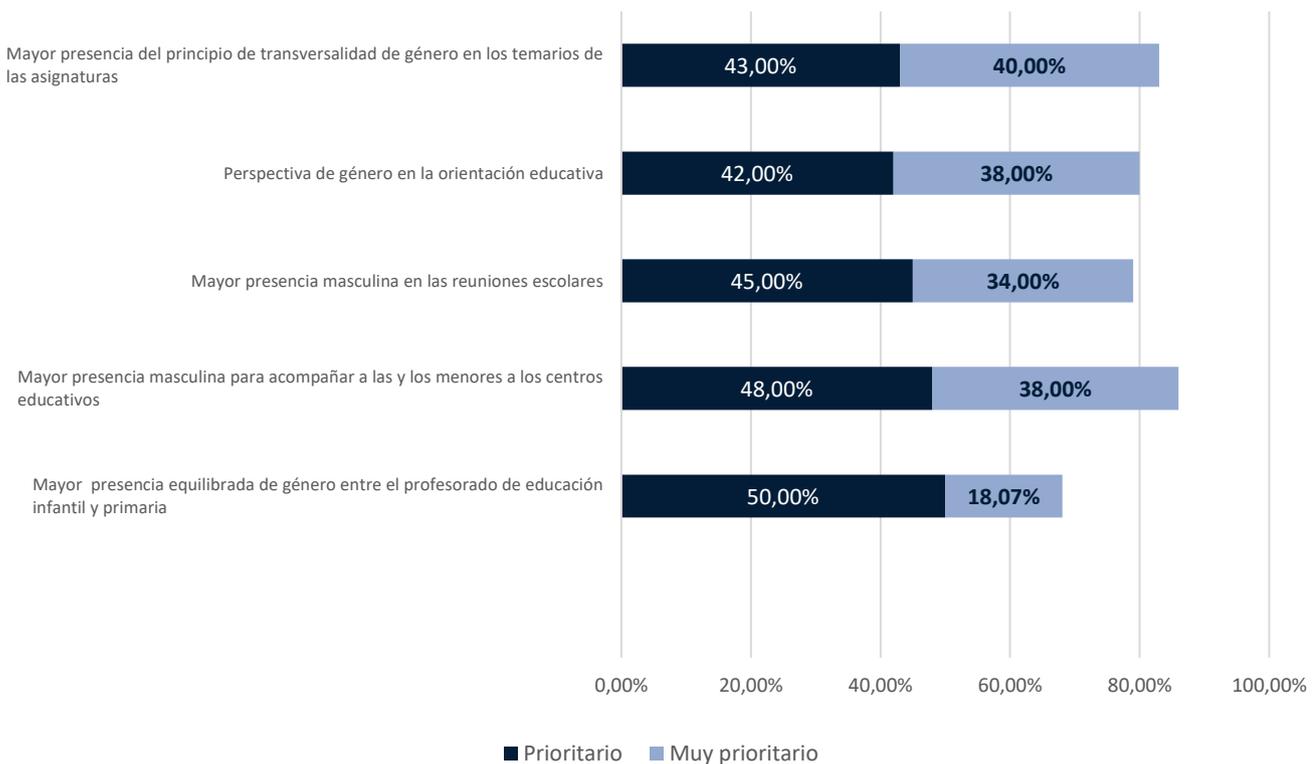
⁵ Grupo de trabajo celebrado el día 17 de junio de 2022. En el presente se analizó la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas esferas de actuación municipal y se definieron estrategias para darles respuesta



La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre educación e igualdad

En relación con la opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra, cabe señalar que de forma general (un **95%** de las personas encuestadas), la **educación en la igualdad** se percibe como la medida más eficaz para erradicar la violencia de género y conseguir la igualdad real. En esta línea, un **68,07%** de las personas encuestadas afirman que es prioritaria o muy prioritaria una **presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el profesorado de educación** infantil y primaria. Además, hasta un **85,54%** de personas consideran prioritario o muy prioritario que haya **mayor presencia masculina en las personas que acompañan a sus hijas e hijos a los centros educativos**. Así, siguiendo la misma línea discursiva, un **79,52%** opina que sería necesaria una **mayor presencia masculina en las reuniones escolares**.

Necesidades detectadas por la ciudadanía en materia de Educación e Igualdad



Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades del ámbito de la educación y la igualdad

A continuación, se puede observar la tabla DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) que se realizó durante la sesión del grupo de trabajo:

 Debilidades	 Amenazas	 Fortalezas	 Oportunidades
<p>Los datos de matriculaciones escolares no están diferenciados por sexo.</p> <p>El Ayuntamiento no organiza desde Educación ningún acto en las fechas de 8 de marzo ni 25 de noviembre. En este sentido, se recomienda que se de visibilidad a otras efemérides menos conocidas como, por ejemplo, el Día de la niña y la ciencia.</p> <p>Poca capacidad por parte de los centros escolares para poder diseñar y definir un currículo educativo con perspectiva de género en tanto que la competencia es de ámbito autonómico.</p>	<p>El ciberacoso como problemática creciente entre los y las jóvenes del municipio.</p> <p>La existencia de sesgos de género en la caracterización de la vestimenta en niños y niñas, así como los roles que adoptan en los eventos escolares.</p>	<p>Se procura que el lenguaje y las imágenes utilizadas por la Delegación de Educación sean inclusivos.</p> <p>En los colegios existen actividades y proyectos vinculados con la coeducación.</p> <p>Se realizan formaciones específicas para el profesorado.</p> <p>Celebración en los centros educativos de las efemérides (8 de marzo y 25 de noviembre) a iniciativa de estos mismos.</p>	<p>Uso del Consejo Escolar Municipal para promocionar la Igualdad y la prevención de la violencia de género.</p>



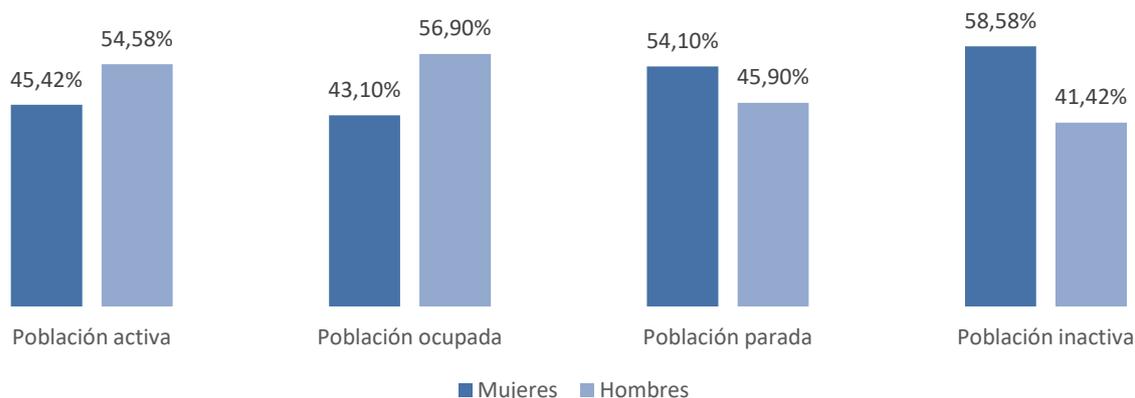
4.3 EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO

4.3.1 Contexto de género en el mercado de trabajo

El empleo es uno de los principales ámbitos donde persisten y se manifiestan las desigualdades entre mujeres y hombres. Esta cuestión no es menor puesto que la posición en el mercado de trabajo tiene una traducción directa en la situación económica de las personas, lo cual implica que **la desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el mercado de trabajo repercute de manera directa en su bienestar y calidad de vida.**

Con los datos que arroja el “Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028” las mujeres siguen siendo las más **perjudicadas** en los indicadores relacionados con el mercado laboral: Suponen un 45,42% de la población activa, un 43,1% de la ocupada, un 54,15% de la parada y un 58,58% de la inactiva. Estas brechas de género se agravan en el caso de las personas con discapacidad y en mayores de edad.

Mercado laboral andaluz, por sexo. 2019



Si se analiza la situación de las mujeres en el mercado de trabajo desde una perspectiva contractual se observa que, según datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía sobre Alcalá de Guadaíra, la relación laboral más habitual es el contrato temporal a tiempo completo, que afecta a un 22% de mujeres y un 78% de hombres. En paralelo a ello, los contratos temporales a tiempo parcial corresponden a un 54% de mujeres y un 46% hombres. En síntesis, los datos expuestos ponen de manifiesto que **la parcialidad es mucho más propia de las mujeres que de los hombres**, lo cual las sitúa en una situación de desventaja en el mercado de trabajo.



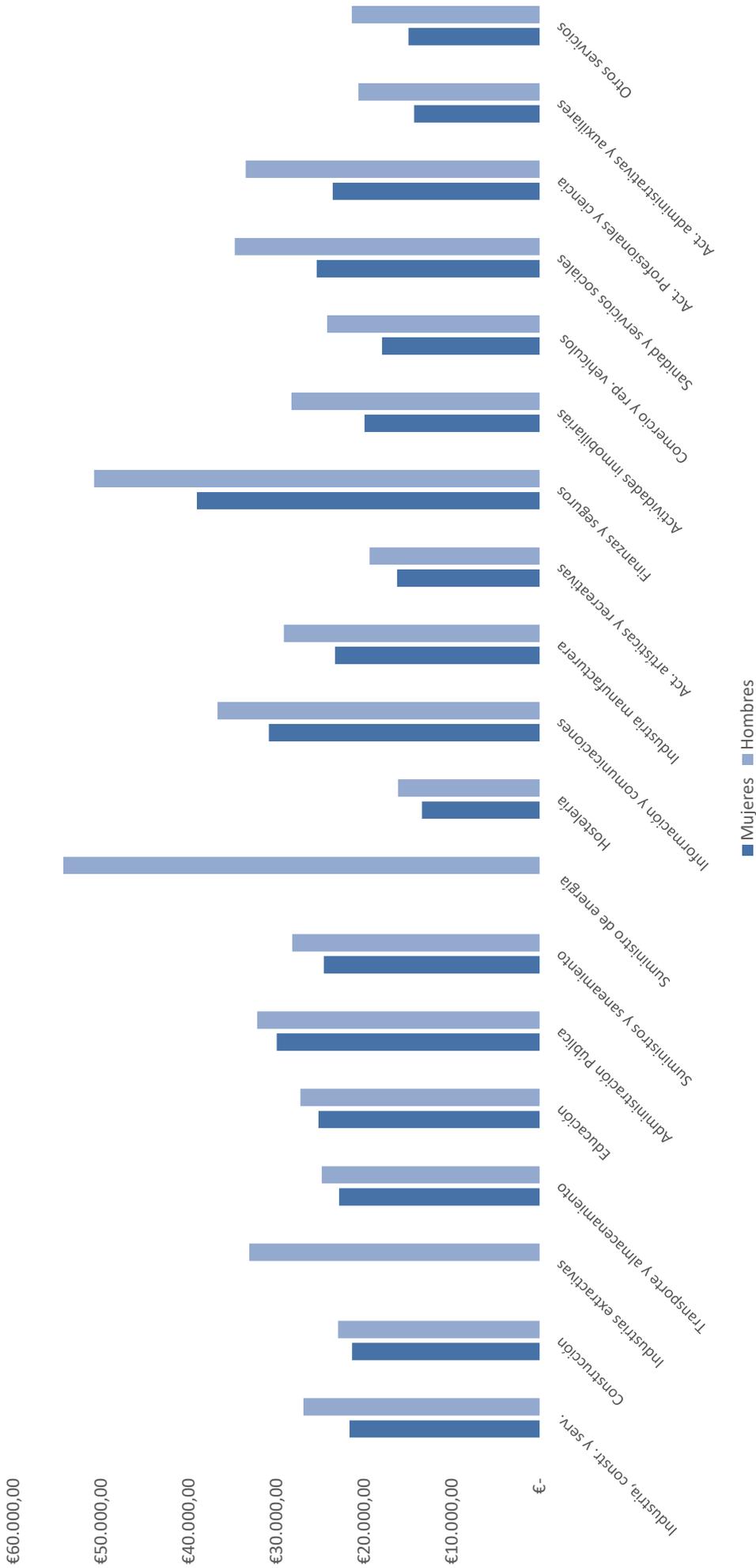
Adicionalmente a lo anteriormente comentado, **la temporalidad también es superior en las mujeres**, puesto que el porcentaje de mujeres que disponen de un contrato indefinido es de un 39% frente al 67% de hombres. Por lo tanto, se concluye que las mujeres no sólo suelen trabajar a jornada parcial, sino que también tienen **menos estabilidad** y todo ello las hace socialmente más vulnerables.

Otro de los indicadores que evidencian este desequilibrio entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo se puede apreciar analizando la presencia de mujeres y hombres en los sectores económicos, que pone de manifiesto la existencia de **segregación horizontal** (mayor presencia de hombres en determinados sectores en detrimento de otros sectores con más presencia de mujeres). Así, se observa que los **hombres** se concentran de manera muy mayoritaria en actividades que requieren un alto esfuerzo físico, como la **construcción** (95,5% de hombres) o la **industria extractiva** (la práctica totalidad de personas empleadas son hombres); mientras que las mujeres lo hacen en actividades con una alta carga psicológica, como las actividades **sociosanitarias** (72,8%), o las actividades **educativas**, donde representan un 67% del personal docente no universitario. Esto pone de relieve que en realidad la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha producido en sectores que son una extensión de las tareas que venían realizando tradicionalmente en el ámbito doméstico, como por ejemplo los cuidados. Lógicamente, el **sector doméstico** también está altamente feminizado, puesto que ocupa a un 86% de mujeres.

Es muy importante apuntar que la segregación horizontal evidenciada anteriormente tiene consecuencias relevantes que van mucho más allá de la propia existencia de trabajos masculinizados y feminizados, puesto que **los sectores feminizados suelen tener salarios más bajos** que los masculinizados. Esto se debe a que la sociedad otorga un mayor valor a las tareas mecánicas, físicas y tecnológicas y relega a un segundo plano las tareas de cuidado y atención a las personas, lo que refleja que el esfuerzo psicológico no suele verse traducido en términos salariales. El siguiente gráfico ilustra lo comentado:



Brecha salarial por sectores y sexo en España. 2019



Fuente: Encuestas de Estructura Salarial. INE, 2019



Además, cabe apuntar que el gráfico anterior no sólo pone de manifiesto que los sectores masculinizados tienen salarios más altos, sino que las mujeres y los hombres que trabajan en un mismo sector tienen **salarios distintos**. Es la denominada brecha salarial que se debe a factores como por ejemplo **la parcialidad, o la distinta presencia de mujeres y hombres en determinados puestos de trabajo**. Por ejemplo, en el seno de una organización, incluso las que operan en sectores masculinizados, las personas administrativas son mujeres⁶ y son las que suelen tener salarios inferiores a otros puestos de trabajo. Los datos del INE (de 2017 y 2018) sobre la brecha salarial en Andalucía desvelan que **una mujer de media cobra al año 3.969 euros brutos menos que un hombre, y 2,16 euros menos por hora normal de trabajo**. Otro factor causante de la brecha salarial es la mayor presencia de hombres en los puestos de trabajo jerárquicamente superiores; eso se llama **segregación vertical**. Los datos en Andalucía de 2018 sobre la segregación vertical arrojan la realidad de que tan sólo un 32,84% de las directivas y gerentes son mujeres, lo cual demuestra que los hombres tienen carreras profesionales más ascendentes y continuas, y menos condicionadas por la asunción de tareas fuera del horario laboral.

A esta diferente asunción de tareas fuera del horario laboral se le llama inequidad en la **corresponsabilidad de los cuidados**, puesto que el sistema de cuidados otorga unos roles asimétricos a mujeres y hombres, que condicionan su desempeño laboral y por ende la igualdad de oportunidades.

Esta problemática tan compleja debe abordarse desde un enfoque poliédrico puesto que, sin el apoyo de las empresas, la administración pública no tiene capacidad de dar respuesta a esta situación que nace en la esfera privada. Por ello, es clave **la sensibilización en materia de igualdad a las empresas** quienes deben dotarse de planes de igualdad ambiciosos y a la vez realistas, capaces de dar respuesta a los sesgos de género en los procesos de selección y promoción, la política de conciliación, la política de formación, las medidas contra el acoso, la cultura de la empresa, etc.



4.3.2 La igualdad en el empleo en Alcalá de Guadaíra

El presente subapartado no sigue la misma estructura que los demás subapartados de otros ejes; esto se debe a que, en este caso, no se dispone de datos cuantitativos y cualitativos extraídos de entrevistas con agentes municipales, sino que recoge información relacionada con los recursos y

⁶ Los datos proporcionados por el INE muestran que durante el cuarto trimestre de 2021 un 6,5% de las mujeres estuvieron trabajando en actividades administrativas y servicios auxiliares, frente a un 4,6% de los hombres.



herramientas que el Ayuntamiento dispone y debe poner en disposición del tejido empresarial del municipio. Por lo tanto, la estructura del presente subapartado es la siguiente:

- Recursos y herramientas en el ámbito del empleo y la igualdad en Alcalá de Guadaíra.
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre empleo y desarrollo económico.
- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades del ámbito del empleo y la igualdad.

Recursos y herramientas en el ámbito del empleo y la igualdad en Alcalá de Guadaíra

Visto el diagnóstico de igualdad en el empleo, se observa que las desigualdades de género en el mercado de trabajo son profundas, por lo que es muy necesaria **la cooperación público-privada para hacerles frente** (Ayuntamiento-empresas locales).

Tanto es así, que la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, que regula la elaboración de planes de igualdad, apunta a las **empresas como unidad básica responsable de la promoción de la igualdad en el ámbito laboral** y la herramienta que lo hace posible son los **planes de igualdad**.

Es en la línea, anteriormente comentada, **el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra debe erigirse como una referencia en materia de igualdad** para las empresas y debe ser un catalizador para promoverla. Por este motivo, **el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra ha elaborado y negociado con los sindicatos un Plan de Igualdad que cumple con todas las exigencias de la normativa** y que favorece unas relaciones laborales más igualitarias. Además, este plan incorpora **elementos innovadores y que van más allá de lo que fija la normativa**, como por ejemplo un protocolo adjunto que aborda las agresiones externas de usuarios y usuarias de los servicios municipales, enfocado al personal que tiene atención al público, como es la Delegación de Servicios Sociales o el personal de Administración.

No obstante, a pesar de que desde el Ayuntamiento se reconoce que el Plan de Igualdad es y será una herramienta central en la promoción de la igualdad interna y que será un **espejo para las empresas**, es importante que se adopten **acciones para promover la igualdad y la prevención de la violencia de género en el mercado de trabajo** que vayan más allá de posicionarse como una entidad referente y con buenas prácticas.

Por lo que refiere a la promoción de la igualdad en las empresas los comercios locales han impulsado **campañas de sensibilización en el marco del 8 de marzo**, pero se echa en falta la **formación en igualdad a las mismas**, que actualmente sólo se imparte a través de los sindicatos. Sin embargo, aquí debe tenerse en cuenta que una amenaza es **la resistencia de una parte del tejido empresarial a poner en marcha acciones positivas de fomento de la igualdad**.



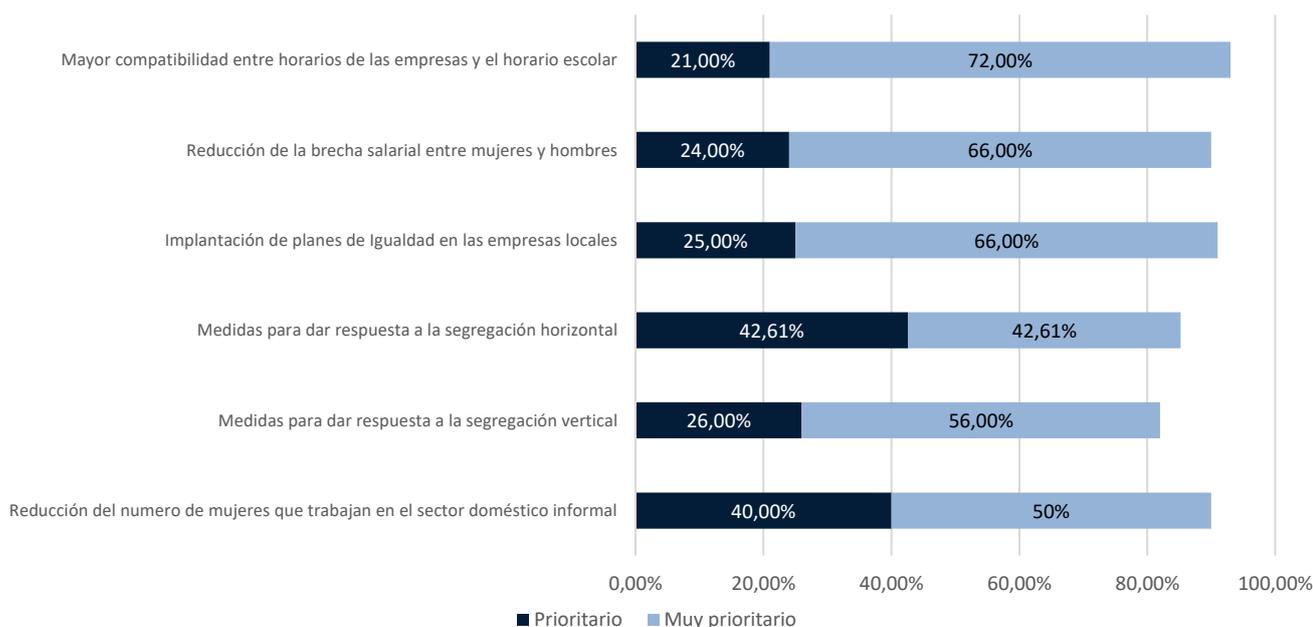
Por el contrario, una de las **fortalezas municipales** en materia de igualdad es el trabajo continuo para **utilizar el lenguaje y la imagen inclusiva en documentos como folletos, cartelería, documentación interna, etc.**

Siguiendo con el análisis de la igualdad en el mercado de trabajo local, desde el propio Ayuntamiento se identifican algunos **puntos de mejora** susceptibles de ser abordadas mediante el presente Plan, como la **incorporación transversal de la perspectiva de género en las subvenciones** o la **elaboración de informes de impacto de género que evalúen *ex-ante* sus actuaciones.**

La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre empleo y desarrollo económico

La ciudadanía de Alcalá de Guadaíra indica que una de las prioridades de la administración pública debería ser la de adoptar **medidas para promover una mayor compatibilidad entre horarios de las empresas y el escolar** (un **93%** de las personas encuestadas afirman que esta acción debería ser una prioridad principal). Este hecho repercutiría directamente en la parcialidad, especialmente de las mujeres que son quienes suelen reducir sus horarios laborales para atender a las necesidades de sus hijas e hijos. Así, la **implantación de planes de igualdad en las empresas locales** ocupa una segunda posición en relación con las prioridades de la ciudadanía (el **91%** afirma que es un objetivo prioritario). Seguida de la demanda de **reducción de la brecha salarial entre**

Necesidades en materia de Empleo y Desarrollo Económico



mujeres y hombres y la reducción del número de mujeres que trabajan en el sector doméstico informal (ambas marcadas con un 90% de prioridad).

Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades del ámbito del empleo y la igualdad

A continuación, se puede observar la tabla DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) que se realizó durante la sesión del grupo de trabajo:

 Debilidades	 Amenazas	 Fortalezas	 Oportunidades
<p>Falta de perspectiva de género en las subvenciones.</p> <p>Falta de evaluación de impacto de género en las acciones realizadas.</p> <p>Las personas de las empresas no suelen tener formación en igualdad.</p>	<p>Capacidad de incidencia limitada del Ayuntamiento en las empresas.</p> <p>Reticencias de una parte del tejido empresarial a poner en marcha acciones positivas de fomento de la igualdad.</p> <p>Eventuales reformas legislativas que no incorporen la perspectiva de género y supongan un retroceso en el paradigma actual.</p>	<p>Realización de campañas de sensibilización en las efemérides.</p> <p>Uso de lenguaje e imagen inclusiva en cartelería, documentación, publicidad...</p> <p>Se suelen incluir cláusulas sobre temas de igualdad en los contratos públicos.</p>	<p>Posible formación a las empresas en temas de igualdad.</p> <p>Profundizar en la transversalidad de género mediante la elaboración de informes de impacto de género.</p> <p>Posibilidad de redactar las subvenciones con cláusulas de género.</p>



4.4 POLÍTICAS SOCIALES

4.4.1 Contexto de género en las políticas sociales

Poner las necesidades de las mujeres en el centro de las políticas sociales es fundamental por diversas razones: La primera, porque son las principales usuarias de los diferentes servicios; La segunda, porque son quienes concentran más **factores de vulnerabilidad**, como son la violencia de género, la marginación y el riesgo de pobreza. Así, es responsabilidad de las administraciones públicas diseñar acciones efectivas que traten de corregir estos desequilibrios, dar cobertura social, económica y jurídica a las mujeres que lo necesitan y poner en marcha programas preventivos para tratar de erradicar la violencia de género. De hecho, como se observa bajo el paraguas de las políticas sociales, se acogen múltiples acciones que centran el foco en colectivos vulnerables con características muy diversas. En esta diversidad se esconde un denominador común, a veces olvidado y que debe estar presente en el I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género, que es la **interseccionalidad de género**, lo cual se define como la confluencia de distintos factores de vulnerabilidad en una misma persona acentuados por la variable género. Sirvan los siguientes ejemplos:

- El Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Andalucía refleja que el 63,97% de las personas a las que se les reconoció algún grado de dependencia en 2019 en Andalucía y el 65,33% de las que reciben servicios o prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia son mujeres.
- En este contexto de desigualdad se ha de destacar, por preocupante, la relación que se está dando en la última década entre el perfil de la pobreza y su relación con la monomarentalidad. La tasa de pobreza de las mujeres en Andalucía alcanza el 28,2% y en hombres el 27% y, de hecho, el 64,3% de las personas titulares de las unidades familiares beneficiarias del Programa de Solidaridad para la erradicación de la marginación son mujeres. Según los datos del INE de 2019, en 2018 el 80% de las familias monoparentales en Andalucía estaban compuesta por mujeres solas con hijos y un 61,9% del total de estas familias estaba en riesgo de pobreza.

En lo que respecta a **violencia de género** (aquella que ejerce el hombre contra la mujer en una relación sentimental actual o pasada⁷) en el año 2018 se realizaron 34.588 denuncias por violencia de género y 12 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas en Andalucía. Una cuestión muy preocupante es que, según los datos recogidos por el Servicio de Atención a Mujeres en ese

⁷ Recogido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



mismo año, el 69,2% de las llamadas efectuadas al teléfono de atención a las personas mayores por posibles situaciones de riesgo de maltrato fueron efectuadas por mujeres.

4.4.2 La igualdad en las políticas sociales en Alcalá de Guadaíra

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en las políticas sociales en Alcalá de Guadaíra. Se estructura en 4 puntos:

- Políticas sociales en Alcalá de Guadaíra en cifras.
- Visión de agentes locales en el ámbito de las políticas sociales.
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre políticas sociales e igualdad.
- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en las políticas sociales y la igualdad.

Políticas sociales en Alcalá de Guadaíra en cifras

El Servicio de Ayuda a Domicilio (S.A.D.) Municipal en 2021 fue usado por más mujeres que hombres. Concretamente, lo usaron 144 mujeres (65,7%) y 75 hombres (34,3%), que requirieron de 37.443 horas de atención por parte de las y los profesionales. Esto confirma que, aunque demográficamente en la etapa de la vejez hay ligeramente más mujeres que hombres, el porcentaje de mujeres que usan el S.A.D. es notablemente superior al de hombres. Además, aquí también se constata que la oferta de estos servicios suele ser muy feminizada y concretamente en Alcalá **la provisión de este servicio fue prestado por 248 personas, de las cuales la totalidad fueron mujeres.**

En total, el **presupuesto destinado al sistema de autonomía y atención a la dependencia en 2021 fue de 3.830.821,02€.**

Además, desde hace años, la Delegación de Igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra viene desarrollando, a través del **Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM)**, la atención especializada mediante el asesoramiento social, jurídico y psicológico a las mujeres y en especial a mujeres **víctimas de violencia de género**. Para ofrecer este servicio, el CMIM cuenta con **3 perfiles distintos** ocupados por **3 profesionales**:

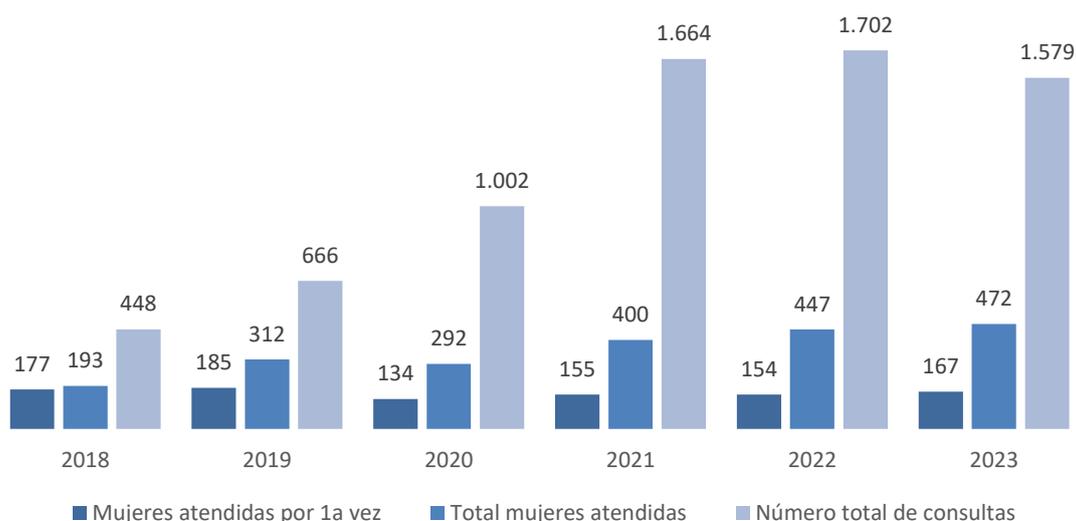
- 1 agente de igualdad
- 1 asesora jurídica
- 1 asesora psicológica



Asimismo, Alcalá cuenta con un **protocolo de actuación municipal para la mejora de la coordinación multidisciplinar para la atención a las víctimas de violencia de género** dentro de las competencias del Ayuntamiento.

El siguiente gráfico muestra la **evolución de indicadores de atención a mujeres en el Centro Municipal de Información a la Mujer (C.M.I.M.) entre los años 2018 y 2023.**

Evolución de indicadores de atención en el C.M.I.M de Alcalá de Guadaíra (2018-2023)



Fuente: Sistema de Información del Instituto Andaluz de la Mujer (SIAM). 2024. Elaboración propia

Se observa que mientras que el número de mujeres atendidas por primera vez se mantiene en el tiempo, el **total de mujeres atendidas** y, sobre todo, el **total del número de consultas** atendidas va **en aumento**. De hecho, este último indicador pasa de 448 consultas en 2018 a 1.579 en 2023, multiplicándose por 3 el número total de consultas atendidas en el Centro Municipal de Información a la Mujer.

Este incremento de números puede encontrar su causa en:

- Una **mayor sensibilidad y sensibilización** en el ámbito de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.
- **Aumento de la confianza de las mujeres en el equipo de profesionales del Centro**, a partir de boca-oreja de las mujeres atendidas.
- **Dotación del perfil profesional de psicología en el año 2019**, lo cual implica un aumento de la calidad del servicio ofrecido. Una ampliación de los servicios ofrecidos atrae más mujeres con distintas necesidades.



A continuación, se desagregan los datos del año 2023 en las siguientes variables:

- Mujeres atendidas por el Centro Municipal de Información a la Mujer por situación de actividad.
- Mujeres atendidas por el Centro Municipal de Información a la Mujer por edades.
- Mujeres atendidas por el Centro Municipal de Información a la Mujer por procedencia.
- Mujeres atendidas por el Centro Municipal de Información a la Mujer por nivel de estudios.



Fuente: Sistema de Información del Instituto Andaluz de la Mujer (SIAM). 2024. Elaboración propia

Se observa que prácticamente el **40% de las mujeres atendidas** por el Centro Municipal de Información a la Mujer se encuentran en situación de desempleo. A este le sigue un **19,40% de mujeres que se dedican a labores del hogar**. Esta caracterización de los datos no es casual, sino que se debe a que la mayoría de las mujeres en estas situaciones suelen enfrentarse a mayores barreras de acceso a recursos y servicios, lo cual aumenta su condición de vulnerabilidad y necesidad de apoyo especializado. Además, la falta de empleo o la dedicación a un sector con condiciones laborales precarias o a las labores del hogar, limita su independencia económica, hecho que puede aumentar las probabilidades de sufrir situaciones discriminatorias.

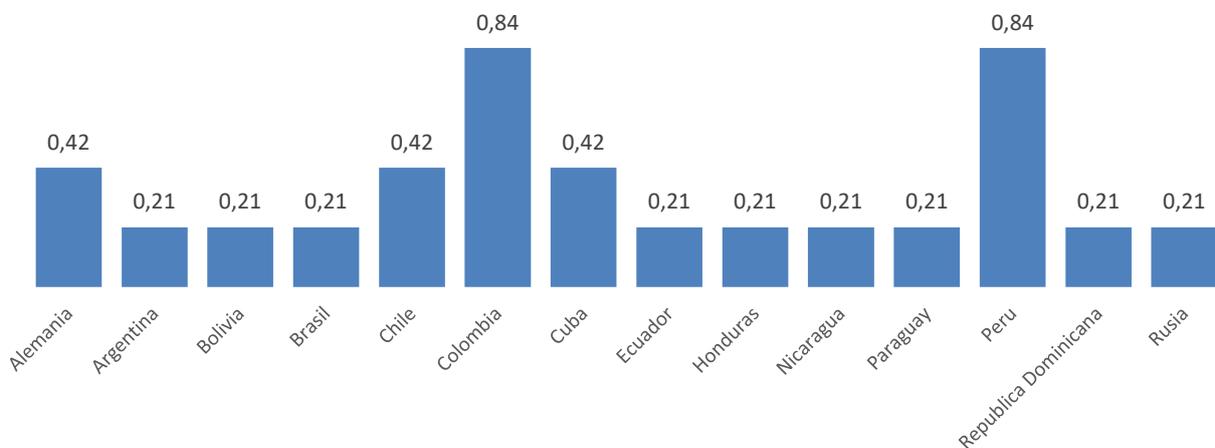


Fuente: Sistema de Información del Instituto Andaluz de la Mujer (SIAM). 2024. Elaboración propia



En lo referente a las mujeres atendidas por el Centro Municipal de Información a la Mujer por edades, no se identifica ninguna anomalía: el **porcentaje de mujeres atendidas** para cada franja de edad guarda coherencia con la **distribución que se observa en la pirámide poblacional** (recogida en el presente diagnóstico, página 18). Solamente hay una franja, la de 20 a 29 años y menos de 20 años, en la que parece haber menos mujeres atendidas de las que marca la pirámide. Esto se debe a que el *target* de los servicios que ofrece el Centro Municipal de Información a la Mujer (consultas por divorcio, crisis de pareja, guardia y custodia, orientación laboral, entre otros), está previsto en mujeres de mayor edad.

Porcentaje de mujeres atendidas por el C.M.I.M. de Alcalá de Guadaíra por procedencia (año 2023)

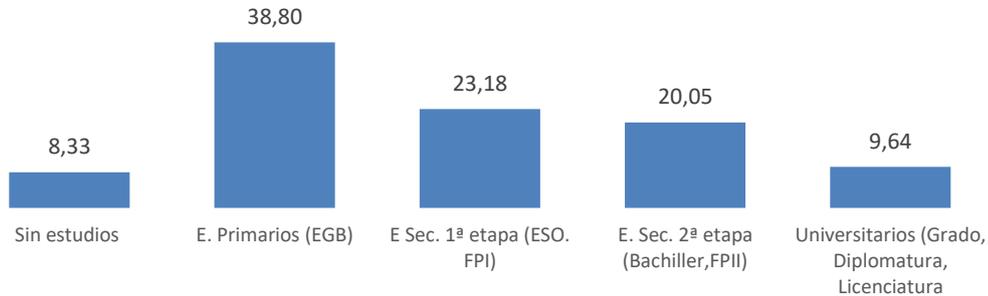


Fuente: Sistema de Información del Instituto Andaluz de la Mujer (SIAM). 2024. Elaboración propia

Las mujeres inmigrantes representan sólo un 4,87% de las mujeres atendidas en 2023. Se observa que, de las mujeres inmigrantes atendidas, se da una mayor frecuencia de procedencia de países como Colombia (4) y Perú (4).



Porcentaje de mujeres atendidas por el C.M.I.M.de Alcalá de Guadaíra por nivel de estudios (2023)



Fuente: Sistema de Información del Instituto Andaluz de la Mujer (SIAM). 2024. Elaboración propia

Finalmente, se analiza el porcentaje de mujeres atendidas por el Centro Municipal de Información a la Mujer por **nivel de estudios**. Se observa que la mayoría (prácticamente un 40%) disponen de estudios de Educación Primaria (EGB), seguido de un 23,18% con estudios de Educación Secundaria (ESO y FPI) y, finalmente, un 9,64% con Estudios Universitarios (Grado, Diplomatura, Licenciatura). Las mujeres sin ninguna titularidad son las que acuden en menor porcentaje al Centro Municipal de Información a la Mujer.

Visión de agentes locales en el ámbito de las políticas sociales

Consciente de estas situaciones, la Delegación de Servicios Sociales y Salud del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra se muestra sensibilizada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en prevención de la violencia contra las mujeres. Las bases de datos y memorias de la Delegación están **desagregadas por sexo** y cuenta con una plantilla muy feminizada en donde casi la totalidad dispone de formación en perspectiva de género.

La Delegación tiene además un protocolo que aborda las agresiones externas de usuarios y usuarias de los servicios municipales, enfocado al personal que tiene atención al público como, por ejemplo, profesionales de lo social o administración.

Consecuencia de los importantes sesgos de género que existen entre las personas vulnerables y del alto grado de sensibilización del personal municipal, existe una estrecha y continuada **coordinación** entre la Delegación de Servicios Sociales y Salud con la Delegación de Igualdad para la atención a las víctimas de violencia de género y la puesta en marcha de posibles proyectos e iniciativas.



Además, la Delegación de Servicios Sociales cuenta con diversos programas o servicios donde se incluye la perspectiva de género y otros donde no se cuenta con esta visión, pero donde la mayoría de las usuarias son mujeres. Algunos de los más destacados son los siguientes:

- **Programa de exclusión social** financiado por la Diputación de Sevilla donde se valora si las mujeres son víctimas de violencia de género.
- El **Consejo de la Infancia**, compuesto por alumnado de 5º curso de Primaria y una profesional de la animación sociocultural, donde se reflexiona sobre temas que preocupan como bullying o medio ambiente y también se abordan cuestiones relacionadas con la igualdad, los estereotipos o las violencias hacia las chicas.
- El **Equipo de Tratamiento Familiar** (E.T.F.) es un servicio donde un equipo multidisciplinar trabaja para atender a las familias con carencias o problemas de convivencia. Aquí se detectan las situaciones de violencia de género y violencia hacia las menores.
- **Diálogos Familiares**. Se trata de un servicio al que acuden semanalmente una docena de mujeres mayores. Se trata de un espacio en el que exponen sus preocupaciones y miedos a una persona experta en intervención familiar que coordina las sesiones. Al servicio también pueden acudir hombres, aunque su presencia suele ser escasa.
- **Programa de personas mayores activas**⁸, donde tanto hombres como mujeres desarrollan diversas actividades relacionadas con la actividad física y el ocio.
- **Servicio de atención a la dependencia**, en el que hay más mujeres que hombres.
- **Exclusión y pobreza**. La Delegación de Servicios Sociales y Salud ha detectado un incremento de la feminización de la pobreza: aunque las ayudas económicas son iguales para hombres o mujeres en situación de exclusión y pobreza, suelen ser las mujeres las que solicitan la ayuda. También coincide que ellas son las que siguen manteniendo el sistema de cuidados y atención en las familias y lógicamente, las que acuden al Centro a recoger la comida. Entre usuarias y usuarios de este programa se da la circunstancia de que las mujeres tienen un menor nivel educativo que los hombres.

Cabe hacer especial énfasis en la construcción del **Centro de la Igualdad** con la financiación de Fondos Europeos, orientado a constituirse como el punto neurálgico de la gestión de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo actuaciones con víctimas de violencia de género y sus respectivas familias. En dicho espacio se localiza el **Centro Municipal de**

⁸ El nombre utilizado, por parte del personal del Ayuntamiento, para nombrar este programa es *Programa de mayores activos*, que supone la utilización de un lenguaje sexista.



Información a la Mujer (CMIM), dependiente de la Delegación de Igualdad y cofinanciado por el Instituto Andaluz de la Mujer (I.A.M.), desde el que se articula una intervención integral dirigida a las mujeres que se encuentren en situación de desigualdad o sean vulnerables de sufrir alguna discriminación laboral, cultural, social, educativa, económica o política por razón de género, así como aquellas que sean o puedan ser víctimas de violencia de género y los y las menores que se encuentren a su cargo. El CMIM es una **herramienta fundamental en la prevención, detección, tratamiento y lucha en general contra la violencia de género desde una relación de proximidad y atención directa.**

También dependiente de la Delegación de Igualdad y de reciente puesta en marcha, en las instalaciones del Centro de la Igualdad se cuenta con un **Punto visible LGTBI+** destinado a la **atención, acompañamiento, asesoramiento, ayuda y formación para la comunidad LGTBI+ y sus familias**, ofreciendo servicios dirigidos a la comunidad tales como asesoramiento psicológico y acompañamiento emocional, concienciación sobre la diversidad y derechos LGTBI+, información y apoyo sobre el VIH, asesoramiento jurídico LGTBI+, talleres de ocio y cultura LGTBI+, resolución de dudas y orientación, etc.

En el mismo edificio y pilotado igualmente por la Delegación de Igualdad, se está desarrollando el **Plan Corresponsables**, actividad subvencionada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, con cargo a los fondos recibidos del Ministerio de Igualdad, poniendo a disposición de la ciudadanía un **recurso orientado a favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, articulando mecanismos para el apoyo específico de las necesidades de conciliación.**

Entre las debilidades detectadas por parte del personal técnico⁹, se matiza que es necesaria una reflexión estratégica municipal que **involucre por igual a todas las delegaciones** y haga más equitativa la asunción de nuevos retos. En este sentido, se prevé que la creación del Centro de Igualdad será una oportunidad para reforzar el **trabajo municipal coordinado**, puesto que aglutinará las distintas políticas públicas a favor de la igualdad y la prevención de la violencia de género.

⁹ Sesión de trabajo del 16 de junio de 2022 en modalidad telemática. En el presente se analizó la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas esferas de actuación municipal y se definieron estrategias para darles respuesta. El Centro de la Igualdad fue inaugurado en marzo de 2023.



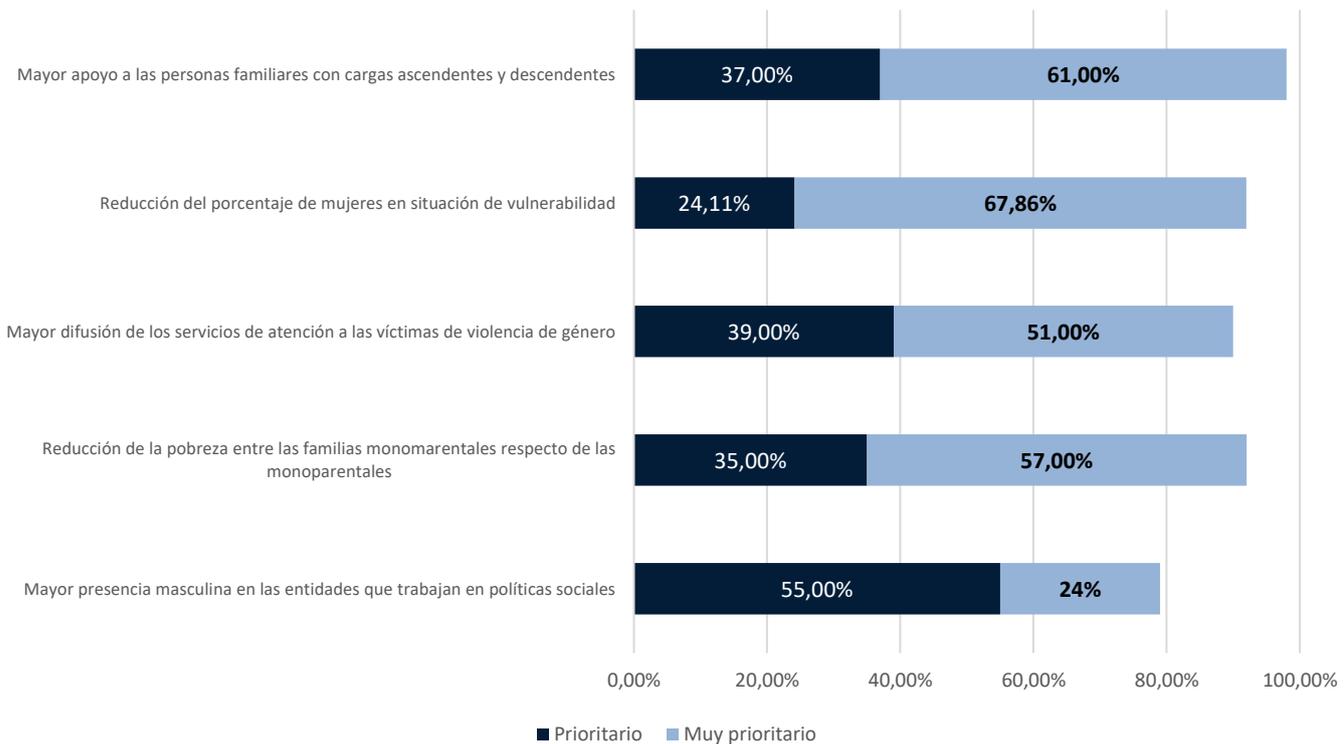
La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre las políticas sociales

La ciudadanía de Alcalá de Guadaíra se manifiesta completamente concienciada en relación con la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas sociales del municipio.

De esta forma, los ciudadanos y las ciudadanas muestran como prioridades un mayor **apoyo a las personas familiares con cargas ascendentes y descendentes (97%)**, la **reducción del porcentaje de mujeres en situación de vulnerabilidad** y la **reducción de la pobreza entre las familias monomarentales respecto de las monoparentales (91%)** y una mayor **difusión de los servicios de atención a las víctimas de violencia de género (90%)**.

Por otro lado, el trabajo por una **mayor presencia masculina en las entidades que trabajan en políticas sociales** no es percibido como una acción igual de prioritaria que las anteriores (con un **79,46%** de las personas que respondieron la encuesta que la consideran prioritaria).

Necesidades en materia de Políticas Sociales



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta distribuida a la población de Alcalá de Guadaíra



Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en las políticas sociales y la igualdad

A continuación, se puede observar la tabla DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) que se realizó durante la sesión del grupo de trabajo:

 Debilidades	 Amenazas	 Fortalezas	 Oportunidades
<p>Ausencia de reflexión conjunta de todas las delegaciones del Ayuntamiento sobre la forma en cómo se debe abordar coordinadamente la violencia de género.</p>	<p>Eventuales reformas legislativas que no incorporen la perspectiva de género y supongan un retroceso en el paradigma actual.</p>	<p>Formación en Igualdad por parte de las trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Las memorias y sistemas tienen los datos segregados por sexo.</p> <p>Existencia de un protocolo contra la violencia de género actualizado con frecuencia.</p> <p>Existencia de numerosos programas donde se incorpora la perspectiva de género.</p>	<p>Existencia de una buena sintonía entre las delegaciones municipales de Igualdad y Servicios Sociales.</p> <p>Mayor difusión de los servicios específicos de atención a personas vulnerables.</p> <p>Creación del Centro de la Igualdad como un espacio que promocione el asociacionismo de las mujeres como herramienta para canalizar sus demandas, concediendo espacios de convivencia para ellas y con la posibilidad de albergar la sede de asociaciones específicas de mujeres.</p> <p>Centro de la Igualdad como herramienta capaz de promover el asociacionismo específico de mujeres.</p>



4.5 PODER, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

4.5.1 Contexto de género en relación con la representación y participación

La **infrarrepresentación de las mujeres en los cargos con capacidad ejecutiva** y por lo tanto de decisión y mando no se corresponde con el **estereotipo** de que las mujeres no están interesadas por asumir responsabilidades o que no están preparadas.

Es importante por tanto profundizar en los motivos por los que las mujeres participan menos que los hombres en la **toma de decisiones**.

- Las trabas con las que se encuentran en esta participación son en parte debida a la **falta de corresponsabilidad en los cuidados**.
- La ausencia de **referentes femeninos de liderazgo** en los medios de comunicación.

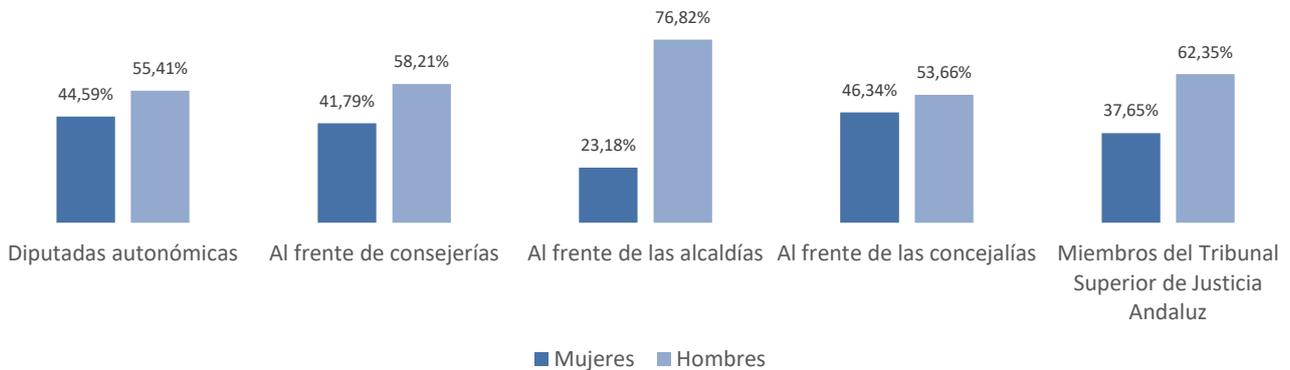
Ello sugiere la necesidad de poner en marcha iniciativas que empoderen a las mujeres para ocupar cargos de decisión en cada uno de los ámbitos y esferas de la sociedad.

No obstante, aunque la presencia femenina en puestos de toma de decisiones ha ido aumentando en los últimos años sigue siendo baja, a veces anecdótica, dependiendo del ámbito que se analice. Así, en el terreno de la administración judicial, ejecutiva y legislativa en la comunidad autónoma andaluza **las mujeres suponen**:

- El **44,59% de las diputadas autonómicas**.
- Están al frente del **41,79% de las consejerías**.
- Ocupan el **23,18% de las alcaldías**.
- Ocupan el **46,34% de las concejalías municipales**.
- En el **Tribunal Superior de Justicia andaluz**, el máximo órgano judicial de ámbito autonómico, el **37,65%** de sus miembros son mujeres.



Presencia femenina en los ámbitos públicos. 2019



Fuente: Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Andalucía

Siguiendo con algunos ejemplos que complementan lo anteriormente expuesto, el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Andalucía refleja que la representación femenina en la **dirección de los partidos políticos se sitúa en el 41,04%**, en los **sindicatos** roza el **equilibrio** (42,38% en CCOO y 44,44% en UGT) y también es relativamente **equilibrada** en los **órganos de gobierno de las universidades andaluzas** (42,38%).

Sin embargo, la presencia femenina es menos relevante en los **órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)**, donde solo es del **29,73%**, y en la **dirección de los medios de comunicación** las mujeres suponen un **28,64%**.

4.5.2 La Igualdad en el poder, la representación y la participación en Alcalá de Guadaíra

La naturaleza específica de los datos disponibles en el ámbito del poder, la representación y la participación en Alcalá no permite una segmentación equivalente a los demás subapartados de otros ejes, especialmente aquellos relacionados con la visión de agentes locales y el desarrollo de un DAFO específico para este eje. Por lo tanto, el presente subapartado se divide en los siguientes puntos:

- Poder, representación y participación en Alcalá de Guadaíra en cifras.
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre políticas sociales e igualdad.



Poder, representación y participación en Alcalá de Guadaíra en cifras

En Alcalá de Guadaíra **la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión política es equilibrado**, puesto que, de las 24 personas con representación en el pleno, 14 son mujeres, es decir, el 58%¹⁰. Además, la alcaldía está ocupada por una mujer. Si se toma en consideración específicamente en la representación de mujeres en puestos de decisión de diferentes organismos locales se puede observar que:

- Un **82,3% de las personas que dirigen las entidades deportivas de Alcalá de Guadaíra son hombres**, mostrándose así la masculinización del ámbito deportivo.
- **La práctica totalidad de las personas que se encuentran al frente de las A.M.P.A.S. (Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos y Alumnas) de los centros educativos de la ciudad son mujeres**, mostrándose así la feminización del ámbito de los cuidados de los hijos e hijas.

Los datos anteriormente expuestos reflejan que en Alcalá de Guadaíra la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad pública es muy equilibrada y que en la sociedad varía en función del ámbito analizado.

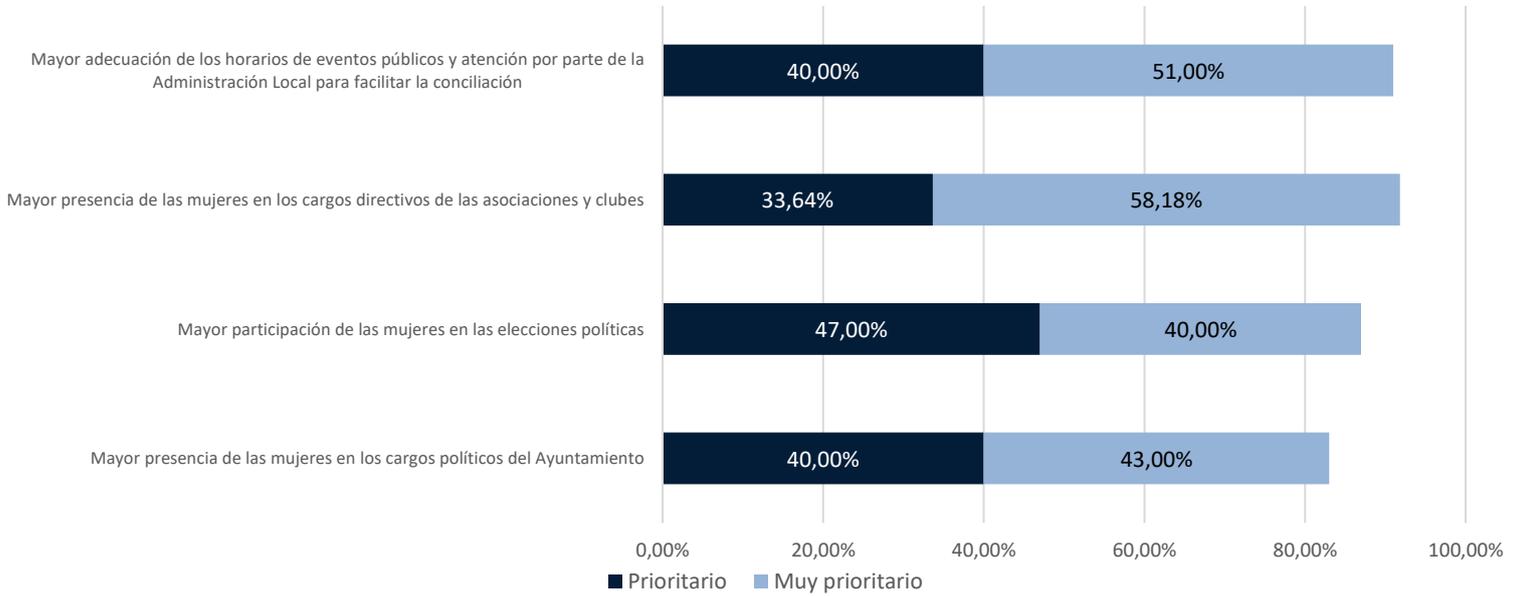
La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre poder, representación y participación

La ciudadanía de Alcalá de Guadaíra muestra en sus prioridades una **mayor presencia de las mujeres en los cargos directivos de las asociaciones y los clubes (91,82%)** y en la **flexibilidad horaria de los eventos públicos y de atención por parte de la Administración Local para facilitar la conciliación (90%)**. Además, la ciudadanía también manifiesta que es necesaria una **mayor participación de las mujeres en las elecciones políticas (87,27%)**. Finalmente, un **82,73%** considera que es necesaria una **mayor presencia de mujeres en los cargos políticos del Ayuntamiento**.

¹⁰ Datos del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra



Necesidades en materia de poder, la representación y participación



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta distribuida a la población de Alcalá de Guadaíra



4.6 SALUD

4.6.1 Contexto de género en la salud

La salud, tradicionalmente considerada neutra al género, no es un ámbito ausente de **sesgos de género**. Así se ha demostrado a lo largo de las últimas décadas cuando se ha verificado la existencia de enfoques a veces centrados en considerar que las necesidades de los hombres eran universales e iguales a las de las mujeres.

La diferencia en años de **esperanza de vida** al nacimiento a favor de la mujer creció o se mantuvo estable en España hasta mediados de los años noventa, como consecuencia de una mortalidad masculina más elevada debida a factores biológicos, además de estilos de vida y conductas de riesgo. En los últimos años esta brecha se ha ido reduciendo, si bien la esperanza de vida sigue siendo superior en las mujeres (86,2 años) que en los hombres (80,9 años), según los datos del INE de 2019.

En el caso de Andalucía el Plan Estratégico para la Igualdad correspondiente a 2017 refleja que, aunque ellas tienen mayor esperanza de vida (84,41 años en mujeres y 79,24 en hombres), **ellos viven con mejor salud** lo largo de su trayectoria vital. De hecho, cuando se analiza la percepción subjetiva de la salud se observa que el 30,5% de las mujeres se percibe con una salud deficiente frente al 21,48% de los hombres.

Una de las causas de esta percepción es que el sistema sanitario aún está en fase de incorporación de la perspectiva de género. Este déficit tiene consecuencias muy negativas para el estado de salud de las mujeres y por tanto para su calidad de vida porque se **invisibilizan las dolencias vinculadas al factor social y cultural**. Algunas de estas dolencias están vinculadas a la carga del sistema de cuidados (unida a la poca eficacia de las políticas públicas para hacer frente a los problemas de conciliación y corresponsabilidad) que soportan históricamente las mujeres y que les repercute no solo en el ámbito de lo físico, sino en la proliferación de enfermedades y malestares relacionadas con la psique e incluso el terreno corporal. La poca eficacia de las políticas públicas anteriormente mencionadas deriva de que **la administración pública tiene mucha capacidad para incidir en la esfera pública, pero tiene muchas más dificultades para manejar los problemas de la esfera privada**, como la inequidad de los cuidados que nacen en el seno de la cultura de las propias familias.

No obstante, el mayor problema sanitario nacido de las desigualdades entre mujeres y hombres es la **violencia de género**, que es la punta del iceberg de las violencias que sufren las mujeres y niñas y que lógicamente debe abordarse también desde los centros de salud, ya que los equipos sanitarios son la puerta de entrada de muchas víctimas de violencia de género, en ocasiones reticentes a poner de manifiesto su situación por miedo a la vergüenza y a las represalias. Es aquí



donde se evidencia que muchas de estas situaciones no son detectadas por las y los profesionales de la salud por **falta de formación específica** o por las dinámicas de trabajo del propio sistema sanitario.

Más allá de la violencia de género, también es importante que las y los profesionales de la salud estén **formados en igualdad**, porque existen enfermedades que no presentan los mismos síntomas en mujeres y hombres, por lo que un enfoque sin perspectiva de género invisibiliza los problemas de las mujeres. Un ejemplo de ello es el infarto de miocardio que presenta síntomas distintos en mujeres y hombres o la existencia de enfermedades con distintos grados de prevalencia en mujeres y hombres, como la artrosis, mucho más común en las mujeres.

Dicho eso, a diferencia de otros sectores más masculinizados, es importante subrayar que el sanitario no es reticente a incorporar la perspectiva de género, en parte porque está ocupado mayoritariamente por mujeres. En el Servicio Andaluz de Salud (S.A.S.) las mujeres representan un 70,3% en la media anual de profesionales, lo que evidencia que se trata de un sector feminizado, aunque no por ello ausente de segregación vertical, puesto que **el 54,1% de los directivos son hombres**¹¹. Por ámbitos de especialización, las mujeres representan el **100% de personal de rehabilitación, neurofisiología, hematología y genética y son mayoría en atención primaria y hospitalaria**. Sobre la tipología de contrato, la temporalidad en el sistema también es mayor entre las mujeres (25,77%) que entre los hombres (18,33%).

4.6.2 La igualdad en la salud en Alcalá de Guadaíra

En el eje de salud, al igual que con el eje de empleo, la información recogida no permite una segmentación equivalente a los demás subapartados de otros ejes. En este caso, no se recogen datos cuantitativos, pero sí información relativa a la visión de agentes locales en el ámbito de la salud. Por lo tanto, el presente subapartado se divide en los siguientes 3 puntos:

- Visión de agentes locales en el ámbito de la salud.
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre la salud y la igualdad.
- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en la salud y la igualdad.

¹¹ Datos extraídos del “Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028”.



Visión de agentes locales en el ámbito de la salud

En los dos últimos años desde la Delegación de Servicios Sociales y Salud se han tenido muchas dificultades ocasionadas por la pandemia por COVID-19 para trabajar de manera coordinada con los centros de salud. No obstante, se ha trabajado para mantener formaciones sobre **salud mental para jóvenes** debido al incremento preocupante de las autolesiones por parte de adolescentes y gente joven¹². Además, se está trabajando en un Plan Local de Salud en el que se incluya de manera especial un eje centrado en la **salud femenina**.

Otra fortaleza que es importante poner de manifiesto en el ámbito de la salud femenina es que las asociaciones municipales están muy implicadas en la materia, puesto que tratan de contribuir de manera activa a dar respuesta a la salud de las mujeres con el apoyo económico o cesión de espacios por parte del Ayuntamiento.

Destaca también en este ámbito que **los centros de salud se implican activamente en la atención a víctimas de violencia de género**. En este sentido, se ha elaborado el **Protocolo de Actuación y Coordinación Sanitaria ante Agresiones Sexuales de Andalucía (2020) de la Junta de Andalucía**.

Además, la Delegación de Servicios Sociales y Salud, consciente de la importancia de abordar algunas problemáticas en el ámbito educativo, desarrolla diferentes programas vinculados con la salud mental en los colegios. En estas acciones también se abordan cuestiones relacionadas con los estereotipos de género, buenos usos del móvil para la prevención de adicciones, etc. Precisamente en este ámbito, la Delegación incorpora la perspectiva de género en prevención de drogas tratando de generar acciones atractivas y eficaces tanto para chicas como para chicos.

Por otro lado, a raíz de la realización del **grupo de trabajo sobre salud** con las diferentes asociaciones de Alcalá, así como las **entrevistas** con el **Centro de Salud Don Paulino García Donas** y la **Asociación de Fibromialgia de Alcalá (AFA)**; se detecta la necesidad de afrontar los siguientes retos:

- Enfoque multidisciplinar en el ámbito de la salud, con especial sensibilización hacia la vulnerabilidad de las personas con problemas de salud mental en distintas disciplinas de la salud.
- Integración de la perspectiva de género en la atención sanitaria (especialmente en el ámbito de la salud mental).

¹² Realizar actuaciones en el ámbito de la salud mental se considera una acción que incluye la perspectiva de género, debido a que las mujeres con problemas de salud mental llevan añadida la desigualdad y discriminación por el hecho de ser mujeres, enfrentándose a múltiples dificultades y barreras específicas, con características diferenciales con respecto a otras mujeres y a otros hombres.



- Atención sanitaria personalizada y con consciencia de las necesidades específicas de las mujeres.
- Mejora de la educación afectivo sexual en jóvenes del municipio.
- Dotación de recursos específicos de atención a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.
- Enfoque transversal en la coordinación de diferentes agentes del municipio implicados/as en la atención a las mujeres.
- Detección de un sesgo de género en el consumo de alcohol: los hombres suelen consumirlo en espacios públicos. En cambio, las mujeres suelen hacerlo en el ámbito privado, lo que implica que su consumo esté más invisibilizado.
- Importancia de la incorporación de la prevención de violencia de género en los cursos de preparación al nacimiento.
- Necesidad de impulsar de nuevo la Comisión de Violencia de Género de Alcalá de Guadaíra.

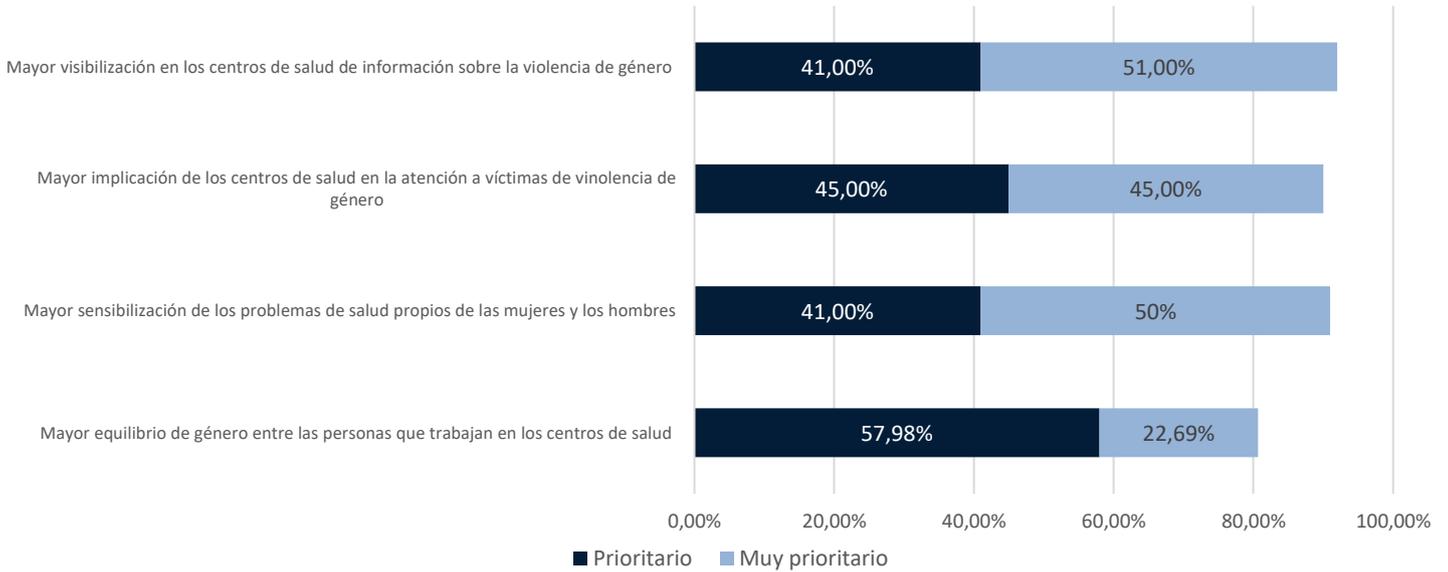
La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre el ámbito de la salud

La ciudadanía, a través de la encuesta realizada, apunta a la necesidad de una **mayor visibilidad en los centros de salud de información sobre violencia de género**, específicamente en relación con la prevención de ésta y el procedimiento a seguir en caso de ser o conocer a una víctima (con un **92,44%** de personas que afirman como prioritaria o muy prioritaria esta acción). Otra actuación que la ciudadanía reclama como prioritaria es la **mayor visibilización de los problemas de salud propios de las mujeres y propios de los hombres (90,76%)**. Además, hasta un **89,92%** considera que es necesaria una **mayor implicación de los centros de salud en la red de atención a las víctimas de violencia de género**.

Finalmente, la búsqueda del **equilibrio de género entre las personas que trabajan en los centros de salud** del municipio se manifiesta como prioridad en un **80,67%** de las personas encuestadas.



Necesidades en el ámbito de la salud



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta distribuida a la población de Alcalá de Guadaíra

Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en la salud y la igualdad

A continuación, se puede observar la tabla DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) que se realizó durante la sesión del grupo de trabajo:

Debilidades	Amenazas	Fortalezas	Oportunidades
<p>Mayores problemas de salud de las mujeres causado por un déficit histórico en la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito sanitario.</p>	<p>Contexto de pandemia post Covid-19.</p>	<p>Asociaciones municipales muy implicadas en la salud femenina.</p> <p>Desarrollo de programas vinculados con la salud mental con perspectiva de género.</p> <p>Incorporación de la perspectiva de género en prevención de adicciones.</p>	<p>Plan Local de Salud que incorporará la salud femenina.</p> <p>Predisposición a generar sinergias entre los Centros de Salud y el Centro de la Igualdad.</p>



4.7 DEPORTE

4.7.1 Contexto de género en el deporte

Al igual que sucede en otros muchos ámbitos sociales existe una **infrarrepresentación** muy palpable de las mujeres en el deporte en casi todas las categorías y prácticas deportivas, lo que repercute no solo en la práctica deportiva sino en la **ausencia de referentes femeninos** para las niñas y jóvenes. Si bien en la última década se han logrado grandes avances en derechos entre mujeres y hombres en disciplinas como el fútbol, deporte masculino por excelencia, en el caso de Andalucía solo hay un 38,61% de mujeres en el deporte de alto nivel y rendimiento.



Según los datos de 2017 en Andalucía ellas practicaban menos deporte que ellos, situando la tasa de práctica deportiva de las mujeres en un 38,5% y la de los hombres en un 48,9%.

Los **estereotipos de género** siguen teniendo mucha vigencia en el terreno de lo deportivo y prueba de ello es que el fútbol sigue siendo la práctica deportiva más escogida por el 27,6% de los hombres y solo por el 1,7% de las mujeres. Además, el 59,1% de las mujeres escoge de manera más frecuente la gimnasia de mantenimiento como deporte principal (y de hombres solo lo hace un 13%).

En este contexto social sería interesante medir la tasa de práctica deportiva en las escuelas base de las diferentes disciplinas deportivas porque, aunque es cierto que la ausencia de referentes femeninos para las niñas en deportes masculinizados (fútbol, baloncesto, etc.) y de referentes masculinos en deportes feminizados, sigue siendo anecdótica (patinaje, gimnasia rítmica, danza), y el trabajo de **sensibilización** por parte de las administraciones públicas y de los propios centros educativos está teniendo resultados muy positivos.

Estas reflexiones unidas a los usos deportivos de las instalaciones por parte de mujeres y hombres, la conciliación de los horarios de las escuelas deportivas con el trabajo de las familias, etc., podrían ofrecer una excelente radiografía del estado del deporte para poner en marcha las acciones pertinentes que corrijan las desigualdades percibidas.



4.7.2 La igualdad en el deporte en Alcalá de Guadaíra

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito del deporte en Alcalá de Guadaíra. Se estructura en 4 puntos:

- El deporte en Alcalá de Guadaíra en cifras.
- Visión de agentes locales en el ámbito del deporte.
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre deporte e igualdad.
- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el ámbito de deporte e igualdad.

El deporte en Alcalá de Guadaíra en cifras

La Delegación de Deportes del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra cuenta con una **plantilla paritaria de mujeres y hombres**¹³ y esta cuestión es de destacar porque el deporte suele ser un ámbito muy masculinizado. El mero hecho de que el Ayuntamiento cuente con una plantilla equilibrada por sexo no supone que exista igualdad en todo el deporte municipal, pero es importante que haya presencia en puestos de responsabilidad con capacidad para aportar visión femenina en la toma de decisiones.

En el ámbito deportivo, con el apoyo de la Delegación de Igualdad en determinadas actuaciones, se trabaja para dar impulso del deporte femenino en las disciplinas más masculinizadas como el fútbol y se organizan actividades vinculadas con la formación en el ámbito escolar y extraescolar.

Dentro de las cuestiones a destacar por el equipo técnico de la Delegación de Deportes¹⁴ se puntualizó como oportunidad para el fomento de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género la nueva página web de deportes municipal, como altavoz de las acciones de promoción del deporte y los logros femeninos y la creación del denominado **Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos (P.L.I.E.D.)**, donde las personas que quieran practicar deporte tendrán a su disposición unas instalaciones nuevas y adaptadas donde cualquier disciplina deportiva pueda tener cabida.

¹³ Este dato se indica porque rompe con la tónica habitual del sector del deporte, que tiende a ser masculinizado.

¹⁴ Sesión de trabajo del 16 de junio de 2022. En el presente se analizó la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas esferas de actuación municipal y se definieron estrategias para darles respuesta.



El P.L.I.E.D. analiza la práctica deportiva en Alcalá de manera desagregada por sexo y concluye que **a lo largo del último año el 80% de los hombres y el 60% de las mujeres han practicado con frecuencia algún deporte**. Por lo tanto, los datos locales disponibles afirman la **existencia de brecha de género en la práctica deportiva local**.

Además, se observan **diferencias en cuanto al tipo de deporte que practican mujeres y hombres**. Entre los hombres, los deportes más practicados son:

- El atletismo.
- El ciclismo.
- El fútbol 11.
- El fútbol 7.
- La musculación.

En cambio, entre **las mujeres** los deportes más practicados son los siguientes:

- Atletismo.
- Gimnasia actividad físico-deportiva suave.
- Gimnasia actividad físico-deportiva intensa.

Según el mencionado estudio, **el motivo que lleva a las mujeres alcazareñas a abandonar la práctica deportiva es la falta de instalaciones deportivas cercanas y adecuadas y la falta de tiempo**. Aquí, el estudio concluye que las mujeres suelen usar más las instalaciones deportivas públicas y el medio urbano mientras que los hombres tienden a usar las instalaciones privadas.

A continuación, se muestran dos gráficos plasmados en el P.L.I.E.D. que muestran las diferencias de género en cuanto al interés por la práctica deportiva:



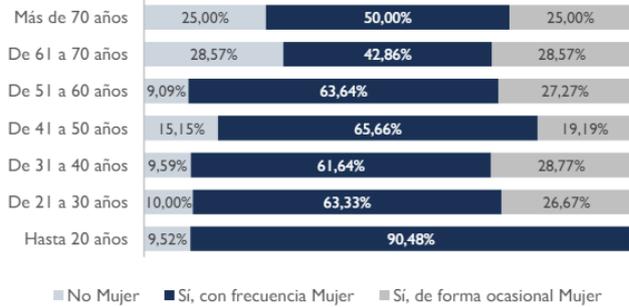
Hombres



■ No ■ Sí, con frecuencia ■ Sí, de forma ocasional

Práctica de algún deporte en el último año según género masculino y edad (gráfico extraído del PLIED de Alcalá de Guadaíra)

Mujeres



■ No Mujer ■ Sí, con frecuencia Mujer ■ Sí, de forma ocasional Mujer

Práctica de algún deporte en el último año según género femenino y edad (gráfico extraído del PLIED de Alcalá de Guadaíra)

Los gráficos muestran cómo, hasta los 20 años, pese a que en los hombres la **práctica deportiva** es mayor, **ambos sexos se encuentran por encima del 90%**. No obstante, a medida que **aumenta la edad**, la **práctica deportiva en las mujeres disminuye**, y la de los hombres tiende a mantenerse.

Visión de agentes locales en el ámbito del deporte

De hecho, en el **grupo de trabajo de deporte**, se confirma de nuevo la existencia de un **mayor abandono deportivo en mujeres que en hombres**. Otra problemática que destaca es que las **entrenadoras y entrenadores no suelen tener en cuenta los factores psicosociales** que rodean a las niñas y niños, lo que genera la necesidad de formarlos en **gestión emocional**. Además, se resaltó la importancia de **educar a las familias sobre el respeto y la igualdad en el deporte**, y la necesidad de abordar los sesgos de género en las expectativas que estas ponen en hijos e hijas que practican deporte.

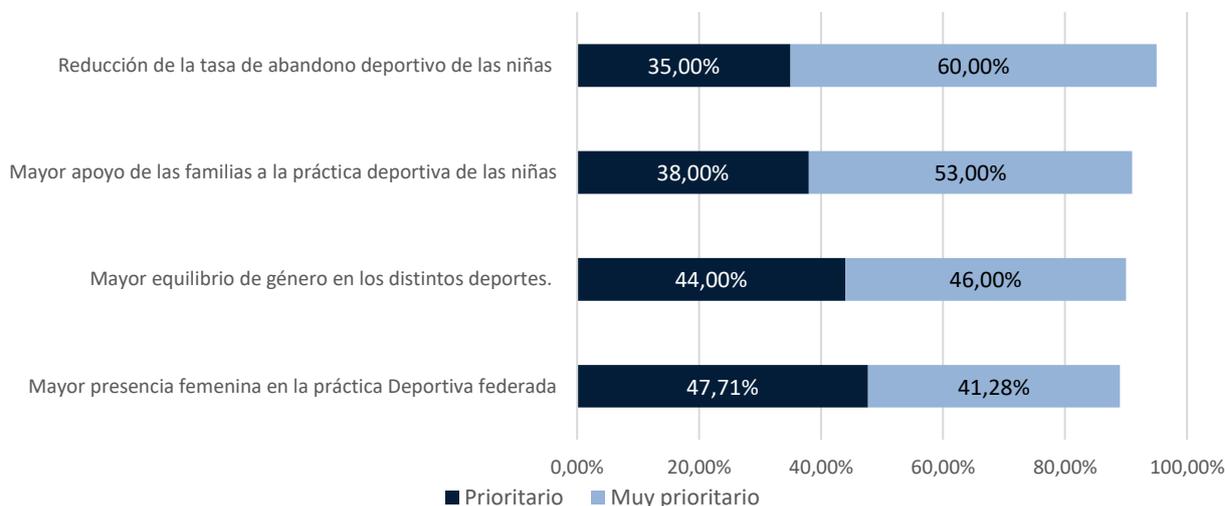
La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra en el ámbito deportivo

Es de sobra conocida la infrarrepresentación femenina en el deporte en una amplia mayoría de deportes y categorías. Problemas como **la tasa de abandono deportivo de las niñas** (habitualmente a partir de los 13 años) es un problema prioritario o muy prioritario para solucionar por un **94,50%**. Además, cabe destacar que aproximadamente un **90%** de las personas que respondieron la encuesta ponen énfasis en la necesidad de un **mayor equilibrio de género en los**



diferentes deportes, así como un mayor apoyo por parte de las familias a la práctica deportiva de las niñas. Por último y con también un porcentaje alto de necesidad, un 88% de las personas

Necesidades en el ámbito deportivo



encuestadas exigen una **mayor presencia de mujeres en los deportes federados**

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta distribuida a la población de Alcalá de Guadaíra

Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el ámbito de deporte e igualdad

A continuación, se puede observar la tabla DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) que se realizó durante la sesión del grupo de trabajo:

Debilidades	Amenazas	Fortalezas	Oportunidades
<p>Falta de concienciación de algunos sectores del tejido deportivo local.</p> <p>Falta de formación en psicología deportiva en algunos entrenadores y entrenadoras.</p> <p>Mayor abandono deportivo de las niñas.</p>	<p>Resistencias externas para realizar acciones a favor de la igualdad.</p> <p>Eventuales reformas legislativas que no incorporen la perspectiva de género y supongan un retroceso en el paradigma actual.</p>	<p>La plantilla de la Delegación de Deporte es paritaria lo que supone la presencia de mujeres en la toma de decisiones.</p> <p>Realización de acciones de impulso del deporte femenino en disciplinas masculinizadas.</p>	<p>Creación de plataformas de difusión de reciente creación.</p> <p>Redacción del Plan Local de Instalaciones. y Equipamientos (PLIED), que incorpora un enfoque de género.</p>

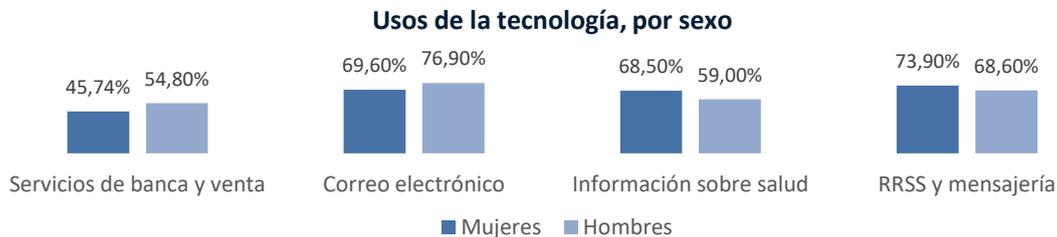


4.8 NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

4.8.1 Contexto de género en la comunicación y la tecnología

El siguiente esquema sintetiza los ámbitos que analizará el presente apartado:

1. Uso de la tecnología de mujeres y hombres (*contexto general*).
2. Presencia de hombres y mujeres en los contenidos informativos televisivos (*contexto general*).
3. Comunicación del Ayuntamiento con perspectiva de género (*en Alcalá de Guadaíra*).



Fuente: Plan Estratégico para la Igualdad de Andalucía 2022-2028

El impacto social de las tecnologías y de los nuevos medios de comunicación es incuestionable. Por eso, es más que justificado conocer de qué manera y en qué medida acceden los hombres y las mujeres tanto a la información como a los nuevos sistemas digitales: Desde el uso y manejo del certificado digital, hasta las redes sociales, la búsqueda de información en Internet, el uso de las **aplicaciones de alerta relacionadas con la violencia contra las mujeres** o la participación en directo en los programas televisivos.

En términos generales, existe una **brecha de género en el acceso del ordenador** con un 72,5% de hombres que lo utilizaron en los últimos tres meses y un 64,4% de mujeres, según los datos del 2017 recabados para el Plan Estratégico para la Igualdad de Andalucía 2022-2028. También hay un menor acceso a las compras por internet en los últimos tres meses por parte de ellas; un 33,4% de mujeres frente a un 38,6% de los hombres. En este sentido, también el sexo determina un objetivo diferente para realizar las compras: **Mientras ellas compran más productos de alimentación o bienes para la casa** (76,5% las mujeres y 69,3% los hombres), **ellos lo hacen más a menudo en el ámbito de informática o aparatos electrónicos** (38,1% mujeres y 48,7% hombres).

Los usos de las nuevas tecnologías son cualitativa y cuantitativamente diferentes: Mientras **los hombres utilizan más que las mujeres internet para los servicios de banca y venta** (54,8%-45,7%) o para **enviar y recibir correos electrónicos** (76,9%-69,6%), **las mujeres** buscan más información



relacionada con **temas de salud** (68,5% frente al 59% de hombres) y participan más en **redes sociales y mensajería instantánea** (73,9%-68,6%).

Estos datos revelan la estrecha relación que existe entre la realidad social de mujeres y hombres y las cargas familiares (que pueden evidenciarse en la presencia de mujeres en los chats del colegio, asistencia médica propia y de los hijos e hijas o personas mayores o dependientes, etc.) y los estereotipos de género, también presentes en los usos de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Además de estos desajustes, existe un importante desequilibrio en la **presencia de hombres y mujeres en los contenidos informativos televisivos**: Las mujeres intervienen 1 de cada 3 veces y los hombres 2 de cada 3. Por último, además de la brecha de género en el acceso y uso de las nuevas tecnologías, es relevante realizar una reflexión y análisis de la brecha digital por edad, de la accesibilidad de las personas mayores a las herramientas digitales tales como las redes sociales, la relación con la administración o con las entidades bancarias, que tantos déficits está generando desde la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19¹⁵.

4.8.2 La igualdad en las nuevas tecnologías y los medios de comunicación en Alcalá de Guadaíra

En este caso, no se recogen datos cuantitativos, pero sí la visión de agentes locales en el ámbito de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación en Alcalá. Por lo tanto, el presente subapartado se divide en los siguientes 3 puntos:

- Visión de agentes locales en el ámbito de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación.
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre nuevas tecnologías y medios de comunicación e igualdad.
- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el ámbito de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación.

Visión de agentes locales en el ámbito de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación

¹⁵ [Brecha digital: La brecha digital en la tercera edad, más allá del pasaporte covid | Público \(publico.es\)](https://ciudadalecala.es/electronica/es/)



En relación con la comunicación que el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra establece con la ciudadanía, ésta es transmitida por diversos canales (redes sociales, medios de comunicación audiovisuales y escritos, plataformas de internet, páginas web...) y gestionadas desde el mismo Ayuntamiento. El contenido que se produce en el área de comunicación y que va dirigido a la ciudadanía, viene determinado y matizado por cada una de las delegaciones municipales, por lo que la incorporación o no de la perspectiva de género depende de las habilidades de cada una de las áreas en la redacción en **lenguaje no sexista y su sensibilización en igualdad**. De todos modos, las y los periodistas encargados de la redacción, en caso de ser quienes redactan los comunicados, tienen formación en materia de lenguaje inclusivo y por lo tanto existe una revisión del contenido producido.

Así, pese a la voluntad del equipo de comunicación es complicado que las comunicaciones sean en lenguaje inclusivo y no sexista si no se materializa formación a todo el personal técnico municipal y al equipo político.

Desde el Centro Municipal de Información a la Mujer se hace hincapié en que hay que ir más allá del lenguaje inclusivo teniendo en cuenta el número de noticias dadas en las que sus protagonistas son las mujeres y sus logros, así como tomar conciencia de cómo aparecen las mujeres en las imágenes que acompañan la información que se emite, por poner algunos ejemplos.

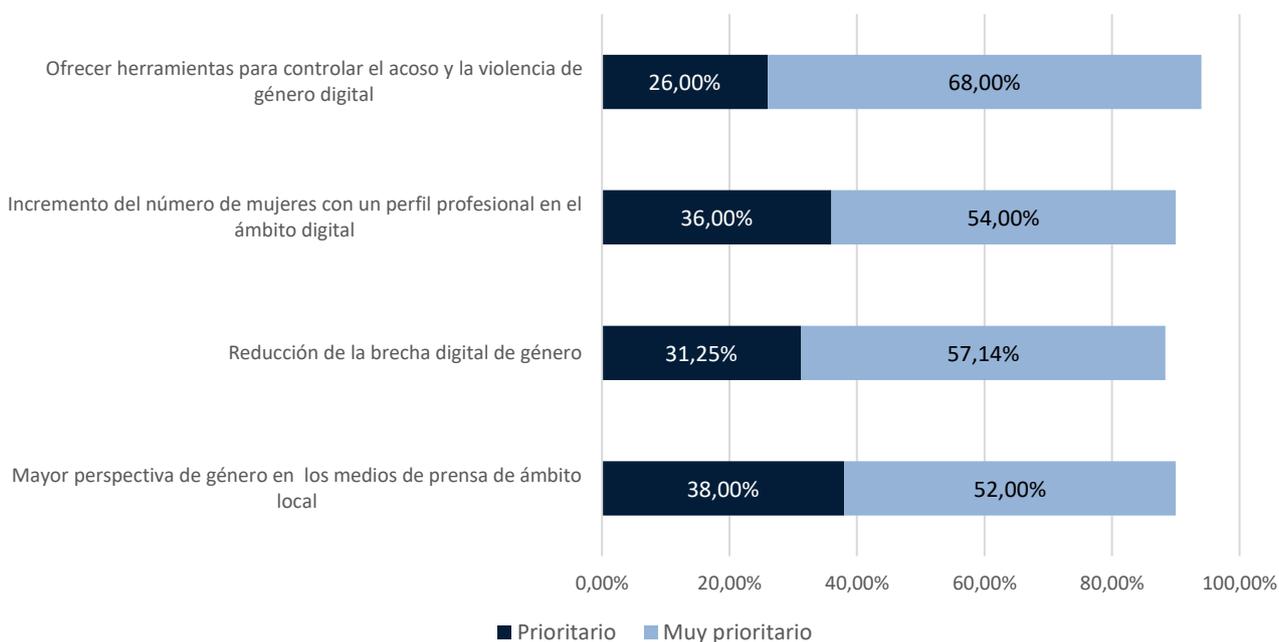
Para finalizar y tal y como se ha comentado en la introducción del presente capítulo, es necesario hacer énfasis en la **falta de indicadores digitales** para observar, analizar y estudiar el uso de la página web del Ayuntamiento, con la finalidad de conocer si se adapta a las necesidades de la totalidad de la población y, en consecuencia, si hombres y mujeres hacen un uso semejante o parecido.

La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre nuevas tecnologías y medios de comunicación e igualdad

En relación con el (buen) uso de las nuevas tecnologías la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra remarca la necesidad de ofrecer **herramientas para controlar el acoso y la violencia de género digital**, siendo ésta la necesidad principal remarcada en la encuesta, con un **93,75%** de respuestas que señalan la opción como prioritaria o muy prioritaria. De igual manera, se hace especial énfasis en el **incremento del número de mujeres con un perfil profesional en el ámbito digital (90,18%)**, **mayor perspectiva de género en la redacción de las noticias de los medios de prensa de ámbito local (89,29%)** y **reducción de la brecha digital de género (88,39%)**.



Necesidades de las nuevas tecnologías y la comunicación



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra

Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el ámbito de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación

A continuación, se puede observar la tabla DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) que sintetiza la situación actual de las nuevas tecnologías y la comunicación:

Debilidades	Amenazas	Fortalezas	Oportunidades
La introducción de la perspectiva de género en la comunicación externa del Ayuntamiento depende de cada una de las áreas.	La existencia de contenidos en internet , muchas veces reticentes a avanzar hacia la igualdad , tienen un fuerte impacto social que hace de contrapeso a las políticas implementadas por la administración pública.	Las y los periodistas encargados de la redacción tienen formación en lenguaje inclusivo .	La difusión de valores igualitarios a través de las nuevas tecnologías genera un impacto social muy destacado.





Falta de indicadores digitales segregados por sexo.

Eventuales **reformas legislativas que no incorporen la perspectiva de género** y supongan un retroceso en el paradigma actual.



4.9 CULTURA Y OCIO

4.9.1 Contexto de género en el ámbito de la cultura y el ocio

A pesar de que también en el terreno cultural se ha experimentado en la última década una cierta evolución hacia una mayor presencia femenina en las artes de todo tipo, la realidad está más cercana a la **invisibilidad** sobre todo en lo que se centra a mujeres creadoras de proyectos y a la ausencia de mujeres en cargos de responsabilidad en las entidades culturales de España.

Un informe realizado en 2020 en el marco del plan de trabajo del Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura ha examinado la situación en 50 centros de gestión entre 2000 y 2018 y revela que los **hombres representan el 82% de las personas que ocupan órganos de toma de decisiones en las instituciones culturales**. Una de las conclusiones del estudio sentencia que las mujeres son las grandes sostenedoras del sistema cultural en



España, pero sin capacidad ejecutiva. A modo de ejemplo, en dos décadas de conciertos en la Orquesta Nacional de España sólo se habían programado 10 obras de mujeres y de igual modo, el Teatro Real sólo organizó un total de un 0,6% de montajes dirigidos por mujeres.

En el cine el panorama tampoco mejora. El informe de 2020 de CIMA¹⁶ (La Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) destaca **que el 30 % de profesionales de cine son mujeres, con un 26 % de brecha salarial**. También esta investigación incide en que de una muestra total de 146 largometrajes analizados sólo 19% de las direcciones las realizaron mujeres.

Paralelamente a lo comentado, los datos que arroja el Plan Estratégico para la Igualdad no mejoran los de ámbito nacional, pues revelan que existe una infrarrepresentación de las mujeres en la creación de obras culturales (41,58%).

Esta carencia de visibilidad femenina en el terreno de lo cultural guarda una vinculación muy directa con la **ausencia de referentes para las jóvenes y niñas**, que además tiene su origen en el borrado sistemático del legado de las mujeres en áreas del conocimiento como la literatura, el teatro, el cine o la música, entre otras, y que ha sido la semilla para la puesta en marcha de numerosas acciones dedicadas a poner en valor los conocimientos y aportación femenina a nuestra cultura¹⁷.

¹⁶ [informe-cima-2020.pdf \(cimamujerescineastas.es\)](#)

¹⁷ Noticia: [Home - Women Legacy Project \(womenslegacyproject.eu\)](#)



4.9.2 La igualdad en la cultura y el ocio en Alcalá de Guadaíra

En este caso, no se recogen datos cuantitativos, pero sí la visión de agentes locales en el ámbito de la cultura y el ocio. Por lo tanto, el presente subapartado se divide en los siguientes 3 puntos:

- Visión de agentes locales en el ámbito de la cultura y el ocio.
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre cultura y ocio.
- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el ámbito de la cultura y el ocio.

Visión de agentes locales en el ámbito de la cultura y el ocio

La Delegación de Cultura del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra se muestra sensibilizada en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género y realiza actividades de manera habitual que se ven reflejadas en la programación de actividades u obras de teatro en torno al 8 de marzo o el 25 de noviembre, poniendo especial énfasis en las personas **jóvenes** como público, trabajando conjuntamente con la Delegación de Juventud. Cuenta con una excelente coordinación con la Delegación de Igualdad y recibe a numeroso alumnado de secundaria a quienes tratan de aportarles la **visión crítica** de la invisibilidad del legado de las mujeres en el ámbito artístico y cultural.

Entre las acciones o proyectos que la Delegación de Cultura lleva a cabo destacan los siguientes:

- Mujer como **protagonista** de la obra de arte, nombres femeninos en la historia de arte relacionada con Alcalá de Guadaíra.
- Desarrollo de un proyecto que es un **concurso** de hace años y en el que dedican un capítulo a las mujeres para conocer desde cuándo las mujeres acceden a las diferentes disciplinas del arte, si ganan premios en certámenes culturales, etc. Hecho que la ciudadanía de Alcalá remarca como importante y que debe permanecer apoyado.
- **Semana del teatro**, en donde se pone en valor las aportaciones de las mujeres emblemáticas de la localidad. La Delegación de Cultura aporta las razones y argumentaciones para recuperar el legado de estas mujeres en sus diferentes facetas artísticas.
- **Perspectiva de género en el teatro**: Muestra de teatro de personas adultas o teatro joven.
- **Grupos de teatro**: se realizan acciones teatrales poniendo énfasis en el protagonismo de las mujeres y las niñas.
- Desarrollo de una investigación y **recopilación de datos** para poder preparar alguna **exposición o publicación** que dé el protagonismo que se debe a estas mujeres en el terreno cultural y artístico.



El equipo técnico de la Delegación de Patrimonio y Museo destaca por su sensibilidad hacia la prevención de las violencias contra las mujeres y la necesidad de trabajar en la promoción de la igualdad. Cuenta con una plantilla **feminizada** y se manifiesta cuidadosa con el uso de la imagen y el lenguaje inclusivo y no estereotipado. Además, recibe la visita de cerca de 2.000 escolares cada año y la perspectiva de género impregna las actividades programadas. Como herramienta de difusión de las actividades de la Delegación utiliza las redes sociales para promocionar las creaciones y aportaciones de las mujeres en el ámbito del patrimonio. Un ejemplo de esta acción es la exposición virtual 'Ellas crean', a través de redes sociales.

Entre las debilidades detectadas por el equipo técnico en las sesiones de trabajo¹⁸ se expuso la necesidad de **ampliar y mejorar la formación en igualdad y prevención de la violencia de género** para poder transversalizar la perspectiva de género en cada una de las áreas o facetas de la Delegación. Por el contrario, se percibieron como oportunidades para impulsar el I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género y trabajar en materia de igualdad, la predisposición y motivación del equipo de la Delegación de Patrimonio y Museo, el espacio con el que se cuenta para estar en contacto permanente con la ciudadanía y la posibilidad de programar bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Cabe destacar, enmarcado dentro los aspectos a mejorar en el municipio, la necesidad de incorporar e incrementar las medidas para prevenir la violencia de género en los eventos de ocio organizados y/o financiados por el Ayuntamiento.

Finalmente, cabe señalar que la vida cultural de un municipio debe medirse más allá de los actos y eventos realizados, incluyendo así a las **asociaciones y organizaciones municipales** que configuran una parte importante de la vida social y cultural de la ciudad. Así, en el ámbito que nos concierne, se encuentran en el listado de asociaciones publicado en el portal web municipal, en la categoría "mujeres", 5 organizaciones, las cuales se mantienen en comunicación con el Ayuntamiento, más concretamente con la Delegación que las representa y a través del Centro Municipal de Información a la Mujer. Son las siguientes:

- Asociación de Mujeres Voluntarias de Alcalá de Guadaíra
- Asociación de Mujeres en Igualdad de Alcalá de Guadaíra
- Asociación Red de Emprendedoras de Andalucía
- Asociación Sociocultural para la mujer Guadarabik
- Asociación Transformando entre Mujeres

¹⁸ Sesión 17 de junio de 2022. En el presente se analizó la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas esferas de actuación municipal y se definieron estrategias para darles respuesta



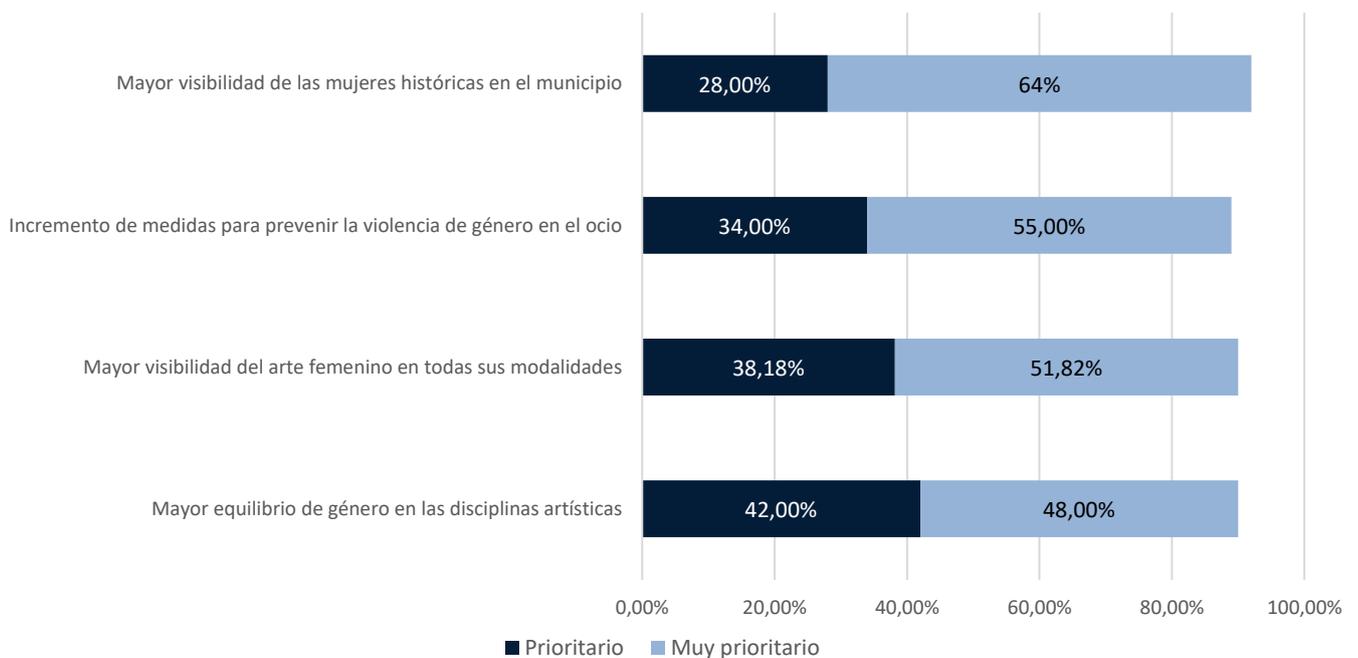
La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre la cultura y el ocio

La ciudadanía de Alcalá de Guadaíra a través de las encuestas respondidas afirma que es necesario una **mayor visibilidad de las mujeres históricas en el municipio** (con un **91%** de personas que afirman que esta acción es prioritaria o muy prioritaria).

Con igual nivel de trascendencia, otras acciones como una **mayor visibilidad del arte femenino en todas sus disciplinas** o **mayor equilibrio en las disciplinas artísticas** son prioritarias o muy prioritarias en el **90%** de las personas encuestadas.

Finalmente, también se ha detectado como prioridad (en un **88%**) el **incremento de medidas para prevenir la violencia de género en los eventos de ocio organizado y/o financiados por el Ayuntamiento**.

Necesidades en el ámbito de la cultura y el ocio



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra

Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el ámbito de la cultura y el ocio



A continuación, se puede observar la tabla DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) que se realizó durante la sesión del grupo de trabajo:

 Debilidades	 Amenazas	 Fortalezas	 Oportunidades
<p>Falta de perspectiva de género en algunas de las distintas áreas que componen la delegación.</p> <p>Necesidad de incrementar las medidas para prevenir la violencia de género en los eventos de ocio.</p>	<p>Eventuales reformas legislativas que no incorporen la perspectiva de género y supongan un retroceso en el paradigma actual.</p>	<p>Realización de actividades durante las efemérides (8 de marzo y 25 de noviembre).</p> <p>Realización de actividades que visibilizan las mujeres en el ámbito cultural.</p> <p>Contacto continuo con la comunidad educativa que permite construir un discurso que potencie el mensaje de la igualdad.</p> <p>Utilización de lenguaje inclusivo en redes, cartelería y visitas escolares.</p>	<p>Disposición a trabajar de manera transversal con otras delegaciones para llevar a cabo planes conjuntos.</p> <p>Se cuenta con un espacio que propicia el contacto directo con la ciudadanía</p> <p>Posibilidad de programar y organizar actividades específicas.</p> <p>Existencia de diversas organizaciones de mujeres que reciben apoyo constante del Ayuntamiento.</p>



4.10 URBANISMO, TRANSPORTE Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

4.10.1 Contexto de género en el ámbito urbanístico, del transporte y la transición ecológica

La planificación urbanística tiene un impacto diferente entre las mujeres y los hombres que lo habitan. El **urbanismo con perspectiva de género** pone en el centro la vida cotidiana e impulsa un modelo urbano **inclusivo** que tenga en cuenta la diversidad de género, la edad o el origen, para construir una localidad más equitativa, segura y sin barreras.

Las investigaciones realizadas por la ONU-Hábitat en 2021, el programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, muestran que las niñas y las mujeres no utilizan los espacios públicos de una ciudad en la misma medida que los niños o los hombres. Es más, a partir de los ocho años el **80% de los espacios públicos son dominados por los niños** y las niñas expresan sentirse significativamente más inseguras y excluidas¹⁹.

Desde la perspectiva de género, cabe tener en cuenta que **las mujeres y los hombres no hacen el mismo uso de los espacios públicos, ni en los mismos horarios**. Como explica el informe de la Junta de Andalucía sobre [Urbanismo con Perspectiva de Género](#), es habitual que las necesidades diferenciales en mujeres y hombres en el espacio urbano queden invisibilizadas, ya que son consecuencia de la realización de un tipo de trabajo vinculado a la reproducción (que habitualmente realizan las mujeres) que no se ve a simple vista, no se valora y muchas veces ni siquiera es considerado un trabajo.

Como bien desarrolla el informe de la Junta, la vida cotidiana contemporánea es cada vez más complicada y requiere realizar muchas tareas fuera del hogar. A modo de ejemplo, en horario de mañana es habitual que las zonas comerciales estén frecuentadas por mujeres que realizan las compras domésticas; todos los lugares que ocupan las mujeres realizando el trabajo reproductivo, además de ser equipamientos, comercios o viviendas, son **lugares de trabajo no reconocidos en el sistema productivo**.

Por el contrario, en horario nocturno el espacio urbano suele estar masculinizado. Esto último se debe en parte a que **la percepción de inseguridad de las mujeres cuando caminan solas es superior a la de los hombres**, especialmente de noche, lo cual genera que a partir de ciertas horas sea poco habitual ver a mujeres paseando solas.

¹⁹ [ONU-Habitat - HerCity: La guía de participación de las mujeres en la planificación urbana \(onuhabitat.org.mx\)](#)



También en la **movilidad** hay diferencias entre mujeres y hombres. Habitualmente el transporte privado es usado por hombres, mientras que en el transporte público hay más mujeres. Consecuentemente, la apuesta por un modelo u otro de movilidad impacta de manera diferente en las mujeres y en los hombres.

Todo ello implica la necesidad de **diseñar los espacios comunes con visión de género**. Esto supone la mejora de la **iluminación** de las calles menos seguras, la instalación de **rampas** de accesibilidad en la vía o edificios públicos, la distribución de las aceras para el paso de **carros de compra o sillas de ruedas**, así como el análisis del funcionamiento de los servicios relacionados con el ocio (parques, etc.) o el transporte.

Tampoco debe desaprovecharse la oportunidad de promover la igualdad a través del urbanismo, revisando los **nombres del callejero, de los edificios municipales, las esculturas...**, es importante que todos estos elementos den visibilidad por igual a las mujeres y a los hombres.

4.10.2 La igualdad en el ámbito urbano, del transporte y de la transición ecológica en Alcalá de Guadaíra

En el caso del análisis del ámbito urbano, transporte y transición ecológica del municipio, no se dispone de datos cuantitativos y cualitativos extraídos de entrevistas con agentes municipales. Por lo tanto, la estructura del presente subapartado es la siguiente:

- Análisis del ámbito de urbanismo y el transporte en Alcalá de Guadaíra.
- La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre urbanismo y transporte.
- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades del ámbito del urbanismo y el transporte.

Análisis del ámbito de urbanismo y transporte en Alcalá de Guadaíra

En el caso de Alcalá de Guadaíra la conciencia sobre la necesidad de mejora de los mencionados soportes se hace evidente teniendo como propósito la mejora de la iluminación de la ciudad, sobre todo en zonas que las mujeres exponen como “menos seguras”, como es el caso de la zona industrial.

En este sentido, una proyección inclusiva y sostenible de las calles también incluye el análisis de la necesidad de las **zonas peatonales**, la **redistribución del tráfico** y con todo ello la posibilidad de abrir a la ciudadanía la participación para escoger un modelo urbanístico más **sostenible** y que



tenga en cuenta a toda la población. Así, desde el área de urbanismo del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra se favorece y promueve el **transporte público**, creando la ciudad cohesionada que es hoy en día. De esta forma los servicios básicos y necesarios para la ciudadanía se encuentran al alcance de todas las personas sin necesidad de optar por el transporte privado. En la misma línea, se promueven las zonas peatonales (habiendo iniciado un programa europeo de peatonalización de la ciudad) y de otro lado, la utilización de las bicicletas (creando un carril bici anexo al río pese a la complicada geografía).

Para finalizar, sin perjuicio de lo comentado se manifiesta la inexistencia de datos segregados por sexo en relación con la calidad del servicio de transporte, la utilización de los bonos y tarifas, el uso y los horarios de estos.

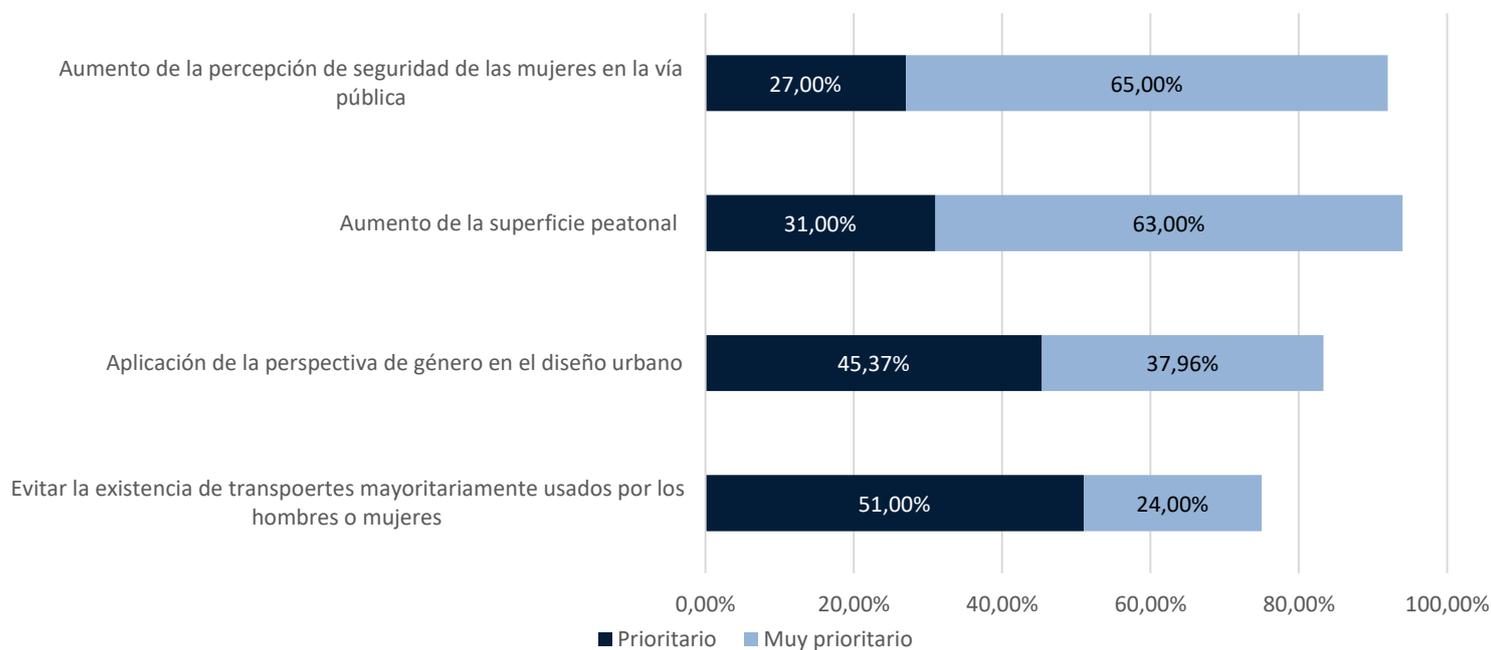
La opinión de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra sobre urbanismo y transporte

La ciudadanía de Alcalá de Guadaíra que ha respondido la encuesta municipal no manifiesta de forma explícita la **necesidad de evitar la existencia de transportes utilizados mayoritariamente por hombres o mujeres** (solamente un **75%** de las personas que han respondido la encuesta afirman que esta acción es prioritaria o muy prioritaria).

No obstante, los ciudadanos y ciudadanas manifiestan la necesidad de emprender otras acciones concretas relacionadas con la **incorporación de la perspectiva de la perspectiva de género en el ámbito urbano** (detectado como prioridad en un **83,33%** de las respuestas). Algunas de estas acciones son el **aumento de la superficie peatonal para facilitar los desplazamientos de las personas que asumen las tareas domésticas** (en un **93,52%**) o el **aumento de la percepción de la seguridad en las mujeres en la vía pública (91,67%)**.



Necesidades en el ámbito de urbanismo, transporte y transición ecológica



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra

Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el ámbito de urbanismo y transporte

A continuación, se puede observar la tabla DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) que se realizó durante la sesión del grupo de trabajo:

Debilidades	Amenazas	Fortalezas	Oportunidades
Inexistencia de datos segregados por sexo de ámbito local.	Poca sensibilización social con respecto a la dimensión de género en el urbanismo.	Promoción del transporte público , poniendo los servicios básicos al alcance de todas las personas.	Propósito de mejora de la iluminación de la ciudad. Consulta con la ciudadanía del modelo de ciudad más sostenible e igualitaria que se desea.



5 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El presente capítulo resume las conclusiones extraídas de cada uno de los ámbitos del diagnóstico:



Educación y juventud. Pese a que las competencias que el Ayuntamiento posee en relación con la educación son escasas, éste realiza un esfuerzo en la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género. Para mejorar en este ámbito sigue siendo necesaria una formación especializada en materia de igualdad y coeducación para el personal técnico implicado, para conseguir unas políticas coeducativas que sean trascendentales.



Empleo y desarrollo económico. La temporalidad, la parcialidad, la segregación vertical, la segregación horizontal, etc. están presentes en la distribución del empleo en Alcalá de Guadaíra, igual que en el resto de los municipios del territorio. Se hace énfasis en las medidas necesarias para la disminución de estas brechas, como la aplicación de planes de igualdad que entre otros aspectos promuevan la conciliación y corresponsabilidad para las personas trabajadoras del municipio.



Políticas sociales. La Delegación de Servicios Sociales se muestra impregnada de la perspectiva de género, necesaria para hacer frente a las situaciones de su día a día, desarrollando sus tareas. Por otra parte, la construcción del Centro de la Igualdad se prevé como un punto de inflexión en la mejora de las políticas sociales, que van a incorporar la perspectiva de género para erradicar la violencia de género en el municipio.



Poder, representación y participación. Pese a que las mujeres están infrarrepresentadas en las esferas de poder y decisión, el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra muestra una mayoría de mujeres en los puestos jerárquicamente superiores en el ámbito político.



Salud. Se percibe la salud como la primera puerta para la detección de la violencia de género y por lo tanto es necesario un mayor esfuerzo en la formación en este tema de los y las profesionales de los centros sanitarios. Del mismo modo, es necesario el conocimiento de los sesgos de género que se pueden producir en el sistema sanitario debidos a la condición de género de la ciudadanía.





Deportes. La infrarrepresentación femenina en el deporte y la prevalencia de los estereotipos de género provocan una falta de referentes femeninos en este ámbito. Por este motivo el trabajo de sensibilización y la destinación de los recursos necesarios en el deporte femenino se manifiestan como agentes clave en la igualdad en el deporte.



Nuevas tecnologías y medios de comunicación. La falta de indicadores digitales para observar, analizar y estudiar el uso que las mujeres y hombres de Alcalá de Guadaíra realizan de las nuevas tecnologías no permite un análisis profundo de este hecho que, en el marco de la comunidad de Andalucía, provoca una brecha entre sexos.



Cultura y Ocio. En el ámbito cultural las mujeres se encuentran en una situación de desventaja e invisibilidad respecto a los hombres. Pese a que son mayoría, en este campo no acceden a puestos de poder y decisión. La implementación de la perspectiva de género, sobre todo a través de formaciones e información para el personal que trabaja en esta área, resulta clave para una mejora de la brecha existente.



Urbanismo, transporte y transición ecológica. La ciudad de Alcalá de Guadaíra presenta una conciencia urbanística sostenible y promotora de la igualdad de género. Pese a que el camino a recorrer sigue siendo largo, los fundamentos de una ciudad que se adapte a las necesidades de la totalidad de la ciudadanía se manifiestan sólidos.

Tal y como se ha ido explicitando en el transcurso del diagnóstico, es imprescindible comprender la necesidad de implementar **medidas dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a la prevención de la violencia de género** en cada una de las áreas que lo ha configurado.



6 PLAN DE ACCIONES

En consonancia con lo establecido en el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028**, el presente Plan tiene como objetivo **establecer objetivos y líneas de intervención** a fin de **incorporar la perspectiva de género** en las políticas públicas locales. De este modo, en línea con los **objetivos estratégicos** que fija el plan autonómico y las conclusiones extraídas del anterior capítulo del diagnóstico del Plan, se establecen los siguientes **objetivos específicos** que deberán guiar las acciones del **I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de Violencia de Género de Alcalá de Guadaíra**:

OE1 del Plan Estratégico 2022-2028: Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio (educativos, de empleo, de empresa, de fomento del emprendimiento, económicos, financieros, de salud y bienestar social, etc.) a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.

- OESP1.1.** Asegurar que las **políticas sociales municipales** atienden a las **necesidades específicas de mujeres y hombres**.
- OESP1.2.** Promover el **conocimiento y sensibilización** entorno a los **sesgos de género** existentes en el sistema sanitario para asegurar una **atención de calidad** a toda la ciudadanía, especialmente en mujeres.
- OESP1.3.** Garantizar una **oferta cultural y de ocio diversa e inclusiva** que integre la perspectiva de género.
- OESP1.4.** Garantizar la **obtención de datos** relacionados con el **uso de las nuevas tecnologías** que permitan **observar, analizar y estudiar su impacto** en mujeres y hombres en el municipio.
- OESP1.5.** Asegurar que el **municipio** de Alcalá de Guadaíra y el **transporte local** responde a las **necesidades de todas las personas ciudadanas**, con especial atención a la **seguridad y accesibilidad de las mujeres**.



OE2 del Plan Estratégico 2022-2028: Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

- OESP2.1.** Promover la **conciliación y la corresponsabilidad** en las personas trabajadoras del municipio.
- OESP2.2.** Fomentar la **participación equitativa entre mujeres y hombres** en espacios de poder y toma de decisiones en el municipio.
- OESP2.3.** Garantizar el **igual acceso, oportunidades y continuidad** entre mujeres y hombres en la **práctica deportiva** del municipio.
- OESP2.4.** **Reconocer y valorar** por igual los **deportes habitualmente practicados** por hombres y por mujeres en el municipio.
- OESP2.5.** Fomentar el **acceso de las mujeres** en **puestos de poder y decisión** del ámbito **cultural**.

OE3 del Plan Estratégico 2022-2028: Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.

- OESP3.1.** Promover **políticas coeducativas trascendentales** mediante la formación especializada para las y los profesionales educativos.
- OESP3.2.** **Reducir las brechas de género** existentes en **ámbito del empleo** en Alcalá, como la temporalidad, la parcialidad, la segregación vertical y la segregación horizontal, entre otras.

OE4 del Plan Estratégico 2022-2028: Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

- OESP4.1.** Promover **un ámbito educativo inclusivo y equitativo** que trabaje para la eliminación de los estereotipos de género y promueva el respeto y la igualdad.
- OESP4.2.** Fortalecer la capacidad de los **centros de salud locales** para **identificar y atender a casos de violencia de género** en el municipio, asegurando un contacto seguro y accesible para las víctimas.



- OESP4.3.** Implementar una **metodología de enfoque multidisciplinar** para trabajar el ámbito de la **igualdad** y la **prevención de la violencia de género** en el municipio.
- OESP4.4.** Mejorar la **coordinación de recursos y agentes** implicados en la **detección y abordaje de la violencia de género** en el municipio.

En consonancia con los objetivos establecidos y las líneas de actuación que plasma el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022 – 2028**, el presente Plan de Acciones se estructura de la siguiente manera:

Hacer clic en cualquier eje para consultar las acciones que recoge

-  **Eje 1. Gobernanza**
-  **Eje 2. Cuidados y sostenibilidad para la vida**
-  **Eje 3. Representación y poder**
-  **Eje 4. Espacio productivo igualitario**
-  **Eje 5. Sociedad libre de violencias sexistas**

Adicionalmente, tal como se ha comentado, el I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género aborda de manera transversal la **prevención de la violencia de género**, tanto en el diagnóstico como en el plan de acciones que se mostrará a continuación. Asimismo, al fin de dar visibilidad a las actuaciones orientadas a combatir la violencia de género, la siguiente tabla de acciones señala en **color violeta** todas las que son específicas en este sentido.

Las acciones²⁰ se describen a continuación:

²⁰ Los indicadores de todas las acciones incorporarán información desagregada por sexo



6.1 ACCIONES PRELIMINARES

Habiendo realizado el diagnóstico y consultado el mismo con las asociaciones y entidades que conforman el Consejo Sectorial de Igualdad, que es el órgano de carácter consultivo encargado de hacer de enlace entre el Ayuntamiento y la ciudadanía en materia de igualdad, se concluye que:

- Sería recomendable **ampliar la muestra de las encuestas** lanzadas a la ciudadanía a fin de disponer de una fotografía más fidedigna y representativa de la sociedad alcalaíña.
- Sería recomendable **contrastar el diagnóstico y el plan de acciones con las asociaciones y entidades más representativas de la sociedad** civil alcalaíña, entre ellas (asociaciones del ámbito educativo, cultural, sanitario, deportivo...).

Por lo tanto, en atención a las peticiones ciudadanas y con el fin de hacer que éste sea un documento de referencia que fije la hoja de ruta de las políticas de igualdad para los próximos 4 años, con carácter previo a la puesta en marcha del plan de acciones se desarrollarán dos actuaciones preliminares.

Las actuaciones preliminares que se describen a continuación **podrían conllevar la incorporación de ajustes en el plan de igualdad**, tanto en el diagnóstico, como en el plan de acciones.



Eje 0. Acciones preliminares			
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores
0.1. Difusión de la encuesta de igualdad a la ciudadanía.	Se hará difusión de la encuesta por todos los medios de comunicación municipales (página web, redes sociales...), y, además, se solicitará colaboración a las asociaciones y entidades municipales para que la difundan. Por ello, se proporcionará a las entidades municipales el enlace a la encuesta y se les facilitará un cartel con código QR para que lo difundan física o digitalmente. Además, la encuesta se dejará abierta a la ciudadanía durante 1 mes.	Ampliar el número de respuestas obtenidas en la fase de diagnóstico a fin de que sea más representativa.	Número de respuestas a la encuesta desagregadas por sexo.
0.2. Mesas de trabajo en igualdad.	Se conformarán mesas de trabajo sectoriales en igualdad de oportunidades que tendrán el fin de contrastar el diagnóstico y el plan de acciones, aportando datos, información cualitativa y nuevas propuestas a incorporar en el plan de igualdad. Estas mesas serán, como mínimo, de los siguientes ámbitos: educación, cultura, deporte, salud y políticas sociales.	Hacer más partícipe a la ciudadanía de la elaboración del plan de igualdad. Generar consensos más amplios y estables en el tiempo en materia de igualdad.	Número de mesas de debate celebradas. Número de personas de las mesas de debate. Número y tipo de entidades representadas en las mesas de debate.
			Delegación de igualdad en colaboración con otras entidades municipales. Delegación de igualdad en coordinación con las demás delegaciones.



6.2 ACCIONES

Eje 1. Gobernanza				
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
<p>1.1. Formación en igualdad a las personas que redactan habitualmente en los medios de comunicación local.</p> <p><i>Nuevas tecnologías y medios de comunicación</i></p>	<p>Esta acción supone impartir formación en igualdad de oportunidades a las y los profesionales de los medios de comunicación local y personas colaboradoras habituales, a fin de que las noticias que redactan no reproduzcan estereotipos de género, hagan uso de un lenguaje inclusivo y tengan conocimiento de cómo deben tratar los casos de violencia de género y, en general, la imagen de las mujeres.</p>	<p>Apoyar a las y los profesionales de los medios de comunicación para que ofrezcan una imagen de las mujeres libre de estereotipos de género.</p>	<p>Número de acciones formativas realizadas.</p> <p>Contenido de las acciones formativas.</p> <p>Número de personas que han recibido la formación.</p>	<p>Recursos Humanos</p> <p>Comunicación</p> <p>Todas las Delegaciones</p>
<p>1.2. Revisión de la imagen y lenguaje del Ayuntamiento a fin de asegurar que no reproduce estereotipos de género y que es inclusiva.</p> <p><i>Nuevas tecnologías y medios de comunicación</i></p>	<p>Se adaptará la comunicación del Ayuntamiento a fin de asegurar que el lenguaje e imágenes que utiliza son inclusivos y no reproducen estereotipos de género.</p> <p>Para ello se facilitará a la plantilla guías de buenas prácticas y herramientas en lenguaje inclusivo que ayuden a la plantilla a comunicar de manera adecuada.</p>	<p>Asegurar que las comunicaciones del Ayuntamiento promueven una comunicación inclusiva y libre de estereotipos sexistas.</p>	<p>Número y tipo de canales de comunicación en los que se comunica de manera inclusiva.</p> <p>Número de expresiones sexistas identificadas y corregidas.</p> <p>Difusión de las guías y herramientas de redacción en lenguaje inclusivo.</p>	<p>Recursos Humanos</p> <p>Igualdad</p> <p>Todas las Delegaciones</p>
<p>1.3. Recopilación de datos desagregados por sexo de las visitas a los medios locales.</p>	<p>Se contabilizarán las visitas a los medios de comunicación local y analizará si son visitados de manera equilibrada por mujeres y hombres.</p>	<p>Conocer que los medios de comunicación local impactan e informan por igual a toda la población, sin desequilibrios por sexo.</p>	<p>Número de mujeres y hombres visitantes en los medios de comunicación local.</p>	<p>Comunicación</p>





Nuevas tecnologías y medios de comunicación					
1.4. Asesoramiento a las asociaciones para la incorporación de la perspectiva de género en su programación y actividades. <i>Cultura y ocio</i>	Se contactará con las asociaciones y se pondrá a su disposición para ayudarlas a incorporar la perspectiva de género en las actividades que organizan.	Dar facilidades a las asociaciones juveniles del municipio para que incorporen la perspectiva de género en las actividades que organizan.	Número de asesoramientos llevados a cabo. Mecanismos de asesoramiento a las asociaciones (reuniones presenciales o telemáticas, vía telefónica, vía correo electrónico, espacio Faqs...).	Juventud Igualdad Participación Ciudadana	
1.5. Formaciones de urbanismo con perspectiva de género. <i>Urbanismo, transporte y transición ecológica</i>	Realización de formaciones para que los y las profesionales del urbanismo puedan implementar la perspectiva de género en el diseño urbano.	Implementar la perspectiva de género en el diseño urbano.	Número de formaciones realizadas.	Urbanismo y Planificación Estratégica Recursos Humanos/Formación	
1.6. Desagregación de datos por sexo. <i>Transversal</i>	Toda la información relativa a personas que se recoja en las distintas Delegaciones se desagregará por sexo y se publicarán los resultados que evidencien diferencias o desigualdades de género a fin de que la ciudadanía sea consciente de dichas desigualdades.	Desagregar los datos por sexo a fin de conocer las diferencias entre mujeres y hombres y actuar en consecuencia.	Ámbitos en los que se ha recopilado por primera vez información desagregada por sexo. Número de publicaciones realizadas evidenciando diferencias o desigualdades de género.	Todas las Delegaciones	
1.7. Evaluación de actividades con perspectiva de género.	Se tendrá en cuenta los datos de participación de mujeres y hombres en cada una de las actividades (deportivas, culturales, de juventud, empleo...) y se analizará el motivo por el que	Conseguir que las actividades promovidas por el Ayuntamiento cuenten con una participación más equitativa de mujeres y hombres.	Número de actividades evaluadas con perspectiva de género. Número de actividades que se ha	Todas las Delegaciones	

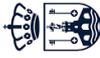


<p><i>Transversal</i></p>	<p>están masculinizadas o feminizadas.</p> <p>Cuando se trate de actividades que se organizan periódicamente incorporará las modificaciones de contenido, horario, modalidad..., que considere oportunas para que la participación sea más equitativa.</p>		<p>modificado su organización a fin de que se alcance una participación más equitativa.</p> <p>Tipo de modificaciones introducidas (de contenido, de horario, de comunicación...).</p>	
<p>1.8. Actividades municipales con perspectiva de género.</p> <p><i>Transversal</i></p>	<p>Las entidades que soliciten apoyo al Ayuntamiento deberán comprometerse a tener en cuenta el impacto de género en las actividades que organicen. En este sentido, se les podrá solicitar que modifiquen el contenido de las actividades previstas para que sean más igualitarias.</p>	<p>Apoyar las actividades de entidades que las organicen con una perspectiva no discriminatoria.</p>	<p>Número de actividades impulsadas por entidades locales que se han comprometido a considerar la perspectiva de género.</p> <p>Número de actividades que el Ayuntamiento ha solicitado su modificación por no considerar la perspectiva de género.</p>	<p>Todas las Delegaciones</p>
<p>1.9. Establecimiento de criterios de valoración con perspectiva de género en las bases de las subvenciones que se otorguen desde el Ayuntamiento.</p> <p><i>Transversal</i></p>	<p>Los criterios de valoración de las subvenciones municipales incorporarán cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género, así como la coeducación, el empoderamiento de las niñas y las mujeres y la prevención de la violencia de género.</p>	<p>Promover la igualdad de oportunidades a partir de las cláusulas de los criterios de valoración de las subvenciones otorgadas desde el Ayuntamiento.</p>	<p>Número de subvenciones en las que se han incorporado cláusulas de género en los criterios de valoración.</p> <p>Tipo de cláusulas que se han incorporado.</p>	<p>Todas las Delegaciones</p>
<p>1.10. Incorporación del principio de interseccionalidad.</p> <p><i>Transversal</i></p>	<p>Los recursos ofrecidos por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra tendrán en cuenta el principio de interseccionalidad, lo que implica dar prioridad de acceso a las personas que suman múltiples vulnerabilidades. Por ejemplo, ser</p>	<p>Incorporar el principio de interseccionalidad como base para la prestación de recursos municipales.</p>	<p>Número de documentos, reglamentos, ordenanzas que se han modificado a fin de dar prioridad a los colectivos más desfavorecidos.</p>	<p>Todas las Delegaciones</p>



<p>1.11. Lenguaje inclusivo y no sexista. <i>Transversal</i></p>	<p>mujer víctima de violencia de género, con baja cualificación, de una etnia minoritaria, etc.</p> <p>Las comunicaciones que se lleven a cabo en el Ayuntamiento y desde el Ayuntamiento deberán tener una imagen, redacción y contenido no sexistas.</p>	<p>Comunicar en lenguaje no sexista.</p>	<p>Tipo de variables consideradas (renta, nivel formativo, condición de víctima de violencia de género, experiencia laboral...).</p>	<p>Todas las Delegaciones</p>
<p>1.12. Informes de impacto de género. <i>Transversal</i></p>	<p>Se trabajará para obtener informes de impacto de género de las ordenanzas municipales.</p>	<p>Realizar un análisis sobre los resultados y efectos de las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, con el objetivo de evitar el incremento de las desigualdades de género.</p>	<p>Número de informes que de impacto de género que se han creado.</p>	<p>Todas las Delegaciones</p>
<p>1.13. Explorar las sinergias entre el Centro Municipal de Información a la Mujer y el Centro de Salud, así como otros servicios municipales en materia de igualdad y violencia de género. <i>Transversal</i></p>	<p>El Centro Municipal de Información a la Mujer, el Centro de Salud y otros servicios municipales especializados en igualdad y violencia de género, se reunirán para explorar sinergias que mejoren la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía (uso de espacios comunes, traspaso de información, servicios multidisciplinares, etc.).</p>	<p>Establecer un plan de coordinación entre el Centro Municipal de Información a la Mujer, el Centro de Salud y otros servicios municipales.</p>	<p>Número de reuniones entre el Centro Municipal de Información a la Mujer, el Centro de Salud y otros servicios.</p>	<p>Igualdad/Centro Municipal de Información a la Mujer Gobernación/Policia Local Salud Pública Servicios Sociales Centros de Salud Otros Servicios</p>
<p>1.14. Invitación a las asociaciones municipales a adherirse al Plan de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género.</p>	<p>Se invitará a todas las asociaciones municipales a que firmen una adhesión al Plan de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género, comprometiéndose con sus objetivos y a colaborar para la adecuada ejecución de las</p>	<p>Hacer partícipes del Plan de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género a las asociaciones municipales.</p>	<p>Número, ámbito y denominación de las asociaciones que se adhieren al Plan de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género.</p>	<p>Igualdad Todas las Delegaciones que actúen de paraguas para las asociaciones municipales (deporte, educación, cultura, salud, ...)</p>





<i>Transversal</i>	acciones.			
<p>1.15. Impulso de mesas de diálogo y debate sobre salud femenina en los Centros de Salud.</p> <p><i>Salud</i></p>	<p>Se impulsará la creación de mesas de debate y diálogo entre profesionales de los Centros de Salud municipales, a fin de compartir conocimiento entorno a la salud femenina, con especial atención a las necesidades de mujeres con discapacidad.</p> <p>En estos espacios, se invitará a las asociaciones municipales del ámbito de la salud para que puedan comunicar sus necesidades a las personas profesionales.</p> <p>Como resultado de la acción, se elaborará un documento que recoja cómo llevar a cabo la atención específica en mujeres y hombres, teniendo también en cuenta las personas con discapacidad.</p>	<p>Ofrecer a las personas profesionales de la salud un espacio para compartir conocimiento y buenas prácticas en la atención a mujeres (con especial atención a mujeres con discapacidad).</p>	<p>Número de sesiones realizadas.</p> <p>Número de personas asistentes a las sesiones agendadas.</p>	<p>Salud Pública</p> <p>Igualdad</p> <p>Centros de Salud municipales</p> <p>Asociaciones de salud municipales</p>



Eje 2. Cuidados y sostenibilidad para la vida

Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
<p>2.1. Campaña informativa/sensibilización sobre conciliación en empresas locales.</p> <p><i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>Se elaborarán materiales de sensibilización dirigidos a las empresas del municipio en los que recogerá ejemplos de buenas prácticas de conciliación en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad horaria. • Flexibilidad del espacio. • Beneficios sociales. • Ampliación de permisos legales. <p>Además, estos materiales incluirán información sobre los beneficios de aplicar este tipo de medidas en el bienestar de la plantilla, la eficiencia, productividad y generación de innovación en la empresa.</p>	<p>Sensibilizar a las empresas del municipio en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p>Número de materiales elaborados y difundidos.</p> <p>Número de empresas que han recibido los materiales.</p> <p>Número de buenas prácticas propuestas.</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria</p> <p>Empleo</p> <p>Igualdad</p>
<p>2.2. Promoción de la corresponsabilidad y ejercicio de una paternidad igualitaria y corresponsable en el ámbito doméstico.</p>	<p>Organización de campañas o actividades que muestren y potencien la corresponsabilidad y la incorporación masculina al ámbito privado (como puede ser el cuidado de personas dependientes, tareas domésticas, etc.). Se trata de campañas dirigidas a equiparar los roles en el</p>	<p>Corresponsabilizar a los hombres en el ámbito doméstico.</p>	<p>Número de campañas o actividades sobre corresponsabilidad en el ámbito doméstico.</p> <p>Canales de difusión de las campañas o actividades.</p>	<p>Igualdad</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Salud Pública</p> <p>Participación Ciudadana</p>



<i>Poder, representación y participación</i>	ámbito doméstico. Estas campañas y actividades podrían desarrollarse aprovechando días significativos, (tales como el Día del Padre...).		Número y perfil de las personas participantes en las actividades.	AMPAS
<p>2.3. Líneas o acciones de apoyo para la conciliación.</p> <p><i>Poder, representación y participación</i></p>	<p>Se articularán los mecanismos necesarios para que las familias con mayores dificultades para la conciliación, en especial las monomarentales y las que trabajen en reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos, tengan prioridad de acceso a los servicios de conciliación, como ludoteca y otros servicios de conciliación.</p> <p>Esto posibilitará que estas mujeres puedan conciliar mejor sus responsabilidades laborales y de cuidado, lo que les permitirá poder trabajar sin solicitar reducciones de jornada y tener trayectorias laborales más ascendentes y continuas.</p>	<p>Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p>	<p>Número y tipo de líneas de apoyo creadas.</p> <p>Número y perfil de las personas beneficiarias de los recursos de conciliación.</p>	<p>Igualdad</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Salud Pública</p> <p>Otras Delegaciones</p>
<p>2.4. Organización de actividades de fomento de la corresponsabilidad en las escuelas.</p> <p><i>Poder, representación y participación</i></p>	<p>Se organizarán actos encaminados a involucrar a los padres en la corresponsabilidad del cuidado de hijos e hijas y tareas domésticas.</p> <p>A modo de ejemplo, una posibilidad sería organizar de manera conjunta "la semana de la corresponsabilidad" o similar. A lo largo de esta semana se solicitará que sean los padres quienes vayan a buscar o recoger a sus hijas o hijos en el colegio y acudan a las reuniones y tutorías que se planteen. Esto conllevaría la implicación del</p>	<p>Promover la corresponsabilidad doméstica entre los padres de las alumnas y los alumnos de los centros educativos de Alcalá de Guadaíra.</p>	<p>Número de empresas a las que se ha informado de la jornada y medios de comunicación usados.</p> <p>Número de hombres participantes en las actividades de corresponsabilidad.</p>	<p>Educación</p> <p>Igualdad</p> <p>Desarrollo Económico</p> <p>Comunicación</p> <p>Comunidad educativa</p>



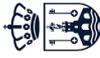


	<p>tejido empresarial porque es posible que sea necesario ajustar con antelación los horarios laborales.</p> <p>La idea es que a lo largo de esta semana tanto los padres como las empresas (especialmente las masculinizadas), perciban el esfuerzo que hacen a diario las mujeres.</p>			
<p>2.5. Campañas informativas de salud con perspectiva de género. <i>Salud</i></p>	<p>Se elaborarán campañas informativas a fin de prevenir y detectar patologías específicas que son propias de mujeres y hombres y detectar sus síntomas.</p>	<p>Informar a la ciudadanía para que conozca y sepa identificar los síntomas específicos que algunas enfermedades causan en mujeres y hombres.</p>	<p>Número y tipo de campañas elaboradas.</p> <p>Número de personas que han sido informadas mediante la campaña.</p>	<p>Salud Pública</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Igualdad</p> <p>Centros de Salud</p> <p>Participación Ciudadana</p> <p>Comunicación</p>
<p>2.6. Autocuidado y la salud en mujeres a través de talleres de cuidado de la salud de las mujeres. <i>Salud</i></p>	<p>Se impulsará la puesta en marcha de talleres de autocuidado de las mujeres en los que se haga difusión de buenas prácticas para la salud femenina.</p> <p>Estos talleres ofrecerán los horarios y modalidad más adecuada para facilitar la asistencia de las mujeres y su conciliación con la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Fomentar la salud y autocuidado de las mujeres, de acuerdo con sus necesidades específicas.</p>	<p>Número talleres organizados.</p> <p>Número y tipo de temas tratados en los talleres.</p> <p>Número de mujeres participantes.</p> <p>Medidas para promover la conciliación y asegurar la presencia de mujeres en estos talleres.</p>	<p>Salud Pública</p> <p>Igualdad</p> <p>Centros de Salud</p>
<p>2.7. Salud de las personas trans. <i>Salud</i></p>	<p>Se trabajará para ofrecer formación específica al personal sanitario para que esté capacitado y preparado para atender a la salud de las</p>	<p>Ofrecer una atención sanitaria inclusiva, que no vulnere la dignidad ni la integridad de ningún o ninguna paciente.</p>	<p>Número de formaciones con perspectiva L.G.T.B.I. realizadas a personal sanitario.</p>	<p>Salud Pública</p> <p>Igualdad</p>



<p>2.8. Movilidad urbana con perspectiva de género. <i>Urbanismo, transporte y transición ecológica</i></p>	<p>personas trans (mujeres transgénero o transexuales y hombres transgénero o transexuales).</p> <p>Esta actuación supondrá que las personas que circulen en un autobús en horario nocturno podrán solicitar a la persona conductora que haga una parada en cualquier punto del recorrido.</p> <p>Esta actuación se plantea porque la percepción de inseguridad de las mujeres es superior a la de los hombres, especialmente por la noche, por lo cual el hecho de posibilitar que las personas soliciten una parada en puntos más seguros y cercanos al domicilio (dentro del recorrido previamente fijado), tendrá un mayor impacto en las mujeres.</p>	<p>Dotar de perspectiva de género el recorrido de los autobuses locales a fin de incrementar la seguridad de las personas, especialmente, las mujeres.</p>	<p>Número de líneas de autobuses en las que se ha aplicado la medida.</p>	<p>Accesibilidad y Movilidad Urbanismo y Planificación Estratégica Gobernación</p>
<p>2.9. Estudio del comportamiento de mujeres y hombres en el espacio público. <i>Urbanismo, transporte y transición ecológica</i></p>	<p>Se pondrá en marcha un estudio que se fundamentará en el trabajo de campo, que consistirá en analizar el comportamiento de las mujeres y los hombres en el espacio público. A título de ejemplo, se analizará la ocupación del espacio público y su uso por franjas horarias, las modalidades de desplazamiento, los tipos de desplazamiento, los locales y comercio de los que hacen uso mujeres y hombres ...</p> <p>Este mayor conocimiento del comportamiento de la ciudadanía permitirá hacer una mejor</p>	<p>Conocer el comportamiento de las mujeres y los hombres en el espacio público a fin de poder llevar a cabo un mejor diseño urbano.</p>	<p>Número de variables analizadas en el estudio. Diferencias detectadas entre mujeres y hombres.</p>	<p>Urbanismo y Planificación Estratégica Accesibilidad y Movilidad Comercio Igualdad</p>





<p>2.10. Acción formativa sobre igualdad y respeto a las familias de los niños y las niñas que practican deporte en Alcalá de Guadaíra.</p> <p><i>Deporte</i></p>	<p>planificación del diseño urbano y que incorpore la perspectiva de género.</p> <p>Se realizará una charla al inicio de cada curso dirigida a las familias de los niños y las niñas que practiquen deporte en los clubes de Alcalá de Guadaíra. La charla deberá incorporar los siguientes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la práctica deportiva de las niñas y los niños • La importancia de la igualdad y el respeto en el ámbito deportivo • Roles y responsabilidad de las familias • Prevención de comportamientos discriminatorios y violencia • Gestión emocional para los y las más jóvenes • Fomento de un ambiente inclusivo <p>Otros.</p>	<p>Fomentar un ambiente igualitario, respetuoso e inclusivo en el ámbito deportivo de Alcalá de Guadaíra.</p>	<p>Número de charlas que se han realizado (se prevé una charla al inicio de cada curso).</p> <p>Porcentaje de familias asistentes.</p>	<p>Deportes Igualdad Entidades deportivas de Alcalá de Guadaíra</p>
<p>2.11. Acción formativa de psicología para entrenadores y entrenadoras: Fomento del desarrollo integral y el bienestar de jóvenes deportistas.</p> <p><i>Deporte</i></p>	<p>Creación de un curso de psicología para entrenadores y entrenadoras que permita garantizar un ambiente deportivo inclusivo, así como una mejor gestión emocional de las personas a las que se entrena, lo cual ayudará a reducir el abandono deportivo, especialmente en mujeres. A modo de ejemplo, el curso podría incorporar los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación afectiva • Escucha activa • Motivación y refuerzo positivo • Manejo del estrés y la presión 	<p>Promover una mayor continuidad deportiva a la práctica deportiva femenina a partir de un mejor cuidado de las emociones.</p>	<p>Número de cursos impartidos. Número de personas asistentes al curso de psicología.</p>	<p>Deportes Recursos Humanos/Formación Entidades deportivas de Alcalá</p>





	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la autoestima y confianza • Inclusión y diversidad <p>Otros.</p>			
<p>2.12. Campaña sobre concienciación de drogas y alcohol en el municipio con perspectiva de género.</p> <p><i>Salud</i></p>	<p>Se elaborará una campaña preventiva para concienciar a la población sobre el uso indebido de las drogas y el alcohol y sus consecuencias. Desde el ámbito de la salud, se detecta que el consumo de alcohol en mujeres se da en mayor medida en el ámbito privado, al contrario de los hombres, que se da en el ámbito público.</p>	<p>Concienciar a la población alcalaíense sobre el abuso de sustancias como las drogas y el alcohol desde una perspectiva de género.</p>	<p>Número y porcentaje de difusiones realizadas para la campaña. Número y denominación de canales por los que se realiza la difusión de la campaña.</p>	<p>Salud Pública Juventud Participación Ciudadana Comunicación</p>
<p>2.13. Lanzamiento de una campaña de divulgación y sensibilización sobre los derechos sexuales y reproductivos.</p> <p><i>Salud</i></p>	<p>La campaña irá dirigida a toda la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra, pero deberá tener en cuenta en especial a los y las jóvenes del municipio. Para ello, la campaña tendrá especial presencia en los espacios de ocio nocturno del municipio y centros de participación y encuentro de personas jóvenes.</p>	<p>Sensibilizar a los alcalaíenses y las alcalaíenses sobre sus derechos sexuales y reproductivos.</p>	<p>Número y porcentaje de difusiones realizadas para la campaña. Número y denominación de canales por los que se realiza la difusión de la campaña.</p>	<p>Salud Pública Juventud Igualdad Participación Ciudadana Comunicación Gobernación</p>



Eje 3. Representación y poder				
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
<p>3.1. Favorecimiento del liderazgo femenino.</p> <p><i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>Se identificarán entidades municipales con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección para difundir su funcionamiento a nivel local a través de medios de comunicación social.</p> <p>Las noticias, post, materiales... que se elaboren deberán visibilizar los beneficios que el liderazgo femenino aporta a las organizaciones, puesto que en tanto que mujeres y hombres tienen experiencias vitales distintas lideran de manera diferente y complementaria lo cual aporta a la dirección nuevas perspectivas.</p>	<p>Visibilizar los beneficios de contar con mujeres en los órganos de toma de decisiones de las empresas y entidades.</p>	<p>Número de entidades y empresas referentes.</p> <p>Número de medios en los que se ha hecho difusión de las entrevistas.</p> <p>Número de materiales de sensibilización elaborados.</p> <p>Número de empresas y entidades a las que se ha difundido el material de sensibilización.</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria</p> <p>Empleo</p> <p>Comercio</p> <p>Comunicación</p> <p>Participación Ciudadana</p>
<p>3.2. Mentoraje a mujeres en situación de vulnerabilidad.</p> <p><i>Políticas Sociales</i></p>	<p>Se identificarán a mujeres del municipio que han pasado por situaciones social y económicamente complicadas y que las han superado y las invitará a que actúen de referentes para otras mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad a fin de que compartan sus experiencias y perciban que es posible salir delante de su situación.</p>	<p>Conseguir que las mujeres en situación de vulnerabilidad tengan referentes que son iguales a ellas y han superado una situación complicada.</p>	<p>Número de mujeres mentoras participantes.</p> <p>Número de mujeres que reciben el mentoraje.</p> <p>Nivel de satisfacción con el mentoraje recibido.</p>	<p>Empleo</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Salud Pública</p> <p>Igualdad</p> <p>Otras Delegaciones</p>
<p>3.3. Promoción de</p>	<p>Esta actuación se llevará a cabo en colaboración</p>	<p>Promover la formación y capacitación de</p>	<p>Número, tipo, duración y</p>	<p>Servicios Sociales</p>

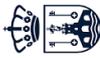


<p>programas de formación y actividades dirigidas a la alfabetización, el aprendizaje del español y habilidades socioculturales dirigida a las mujeres inmigrantes residentes en el municipio.</p> <p><i>Políticas Sociales</i></p>	<p>con entidades del tercer sector que atienden a mujeres vulnerables y consistirá en ofrecer directamente o subvencionar (según sea más factible) actividades de alfabetización lingüística, habilidades socioculturales, relacionales, en competencias transversales, en recursos que tienen a su alcance, etc. La finalidad de esta actuación es mejorar la situación de las mujeres migrantes que son quienes tienen más dificultades de inserción sociolaboral.</p>	<p>las mujeres más vulnerables en habilidades básicas para el ejercicio de la ciudadanía plena.</p>	<p>frecuencia de actividades ofrecidas.</p> <p>Número y perfil de las mujeres asistentes.</p>	<p>Educación Cultura Igualdad Empleo ONGs</p>
<p>3.4. Diseño de actividades lúdicas juveniles de refuerzo del liderazgo femenino.</p> <p><i>Poder, representación y participación</i></p>	<p>Se organizarán actividades lúdicas y dinámicas grupales que vayan orientadas a reforzar el liderazgo de las chicas. Estas acciones tendrán el propósito de que las chicas asuman el rol de líder a fin de que perciben que ellas también pueden dirigir a personas y aportar perspectivas distintas a las de los hombres.</p>	<p>Promover las habilidades de liderazgo entre las y los jóvenes y, especialmente, entre las chicas, para fomentar el desarrollo del rol de líder democrático.</p>	<p>Número de chicas y chicos participantes.</p> <p>Autopercepción de las chicas con respecto a su capacidad de liderar (antes y después de las dinámicas).</p>	<p>Juventud Educación Igualdad Cultura, Patrimonio y Museos Participación Ciudadana</p>
<p>3.5. Promoción del liderazgo en el movimiento asociativo femenino.</p> <p><i>Poder, representación y participación</i></p>	<p>Favorecimiento del liderazgo, auto representación y presencia equitativa de las mujeres en la sociedad. Para ello se promoverá la formación de asociaciones de mujeres y paridad de género en los órganos de representación de las mismas mediante sensibilización y bonificaciones en las subvenciones municipales.</p>	<p>Incrementar el número de mujeres que participan en la toma de decisiones en el tejido asociativo local.</p>	<p>Incremento del número de asociaciones con paridad de género en sus órganos de toma de decisiones.</p>	<p>Participación Ciudadana Igualdad Otras Delegaciones</p>
<p>3.6. Formación en habilidades de liderazgo dirigido a mujeres</p>	<p>Esta actuación consistirá en ofrecer y/o difundir acciones formativas dirigidas a mujeres del tejido asociativo y empresarial de Alcalá de Guadaíra</p>	<p>Incrementar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de las asociaciones y las empresas,</p>	<p>Número de mujeres formadas. Duración de las formaciones.</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria Participación Ciudadana</p>



<p>pertenecientes al tejido asociativo y empresarial. <i>Poder, representación y participación</i></p>	<p>para que incrementen su nivel en habilidades de liderazgo y así estén mejor preparadas para ocupar cargos de responsabilidad. Estas formaciones no irán necesariamente dirigidas a mujeres que ocupen puestos de responsabilidad, puesto que el objetivo es prepararlas para ello.</p>	<p>capacitándolas en habilidades de liderazgo.</p>	<p>Número de mujeres que ascendieron a puestos de responsabilidad en el año posterior a la realización de la formación.</p>	<p>Empleo Igualdad</p>
<p>3.7. Presencia de mujeres en cargos directivos de las empresas contratadas por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra. <i>Poder, representación y participación</i></p>	<p>Fomento de la presencia de mujeres en cargos directivos de las empresas. Para ello, las subvenciones dirigidas a las empresas y las ofertas de contratación pública incluirán cláusulas de género que premien a las empresas que cuenten con una presencia paritaria de mujeres en los órganos de dirección.</p>	<p>Promover la presencia de mujeres directivas en las empresas que colaboran con el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.</p>	<p>Número y tipo de cláusulas de género en las subvenciones a empresas. Número y tipo de cláusulas de género en las ofertas de contratación pública.</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria. Todas las Delegaciones</p>
<p>3.8. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de participación municipal abiertos a la ciudadanía: consejos, mesas sectoriales, comisiones, etc. <i>Poder, representación y participación</i></p>	<p>Esta actuación supondrá tener en cuenta la distribución por sexo de los órganos de participación ciudadana. Por ello, los reglamentos de los órganos de participación ciudadana que se redacten tras la entrada en vigor de este Plan impulsarán que estos tengan una proporción paritaria de mujeres y hombres (40% del sexo menos representado).</p>	<p>Fomentar que tanto hombres como mujeres tengan la misma capacidad de influencia en la toma de decisiones a nivel local.</p>	<p>Número y tipo de reglamentos que han impulsado la presencia paritaria de mujeres y hombres.</p>	<p>Participación Ciudadana Consejos Sectoriales</p>
<p>3.9. Deportistas referentes. <i>Deporte</i></p>	<p>Identificar a mujeres deportistas de ámbito local y/o regional para que sirvan de referentes de las</p>	<p>Facilitar que las niñas deportistas conozcan e interactúen con mujeres referentes en</p>	<p>Número de mujeres deportistas contactadas, desagregadas por tipo</p>	<p>Deportes Igualdad</p>





<p>niñas que practican deporte de base e implicarlas en alguna actividad deportiva que se diseñe o desarrolle en el municipio para difundir su carrera entre los y las jóvenes.</p> <p>También se hará lo propio con hombres que practiquen deportes especialmente feminizados como, por ejemplo, la gimnasia.</p> <p>Posteriormente, se invitará a estas personas deportistas a participar en alguna acción de sensibilización: charlas a la ciudadanía, entrevista en los medios de prensa local, etc.</p>	<p>los deportes que practican.</p> <p>Poner en valor a las deportistas femeninas entre niños y niñas de la localidad.</p>	<p>de deporte.</p> <p>Número de mujeres deportistas que colaborarán con el Ayuntamiento, desagregadas por deporte.</p> <p>Número de personas participantes directas en la actividad.</p>	<p>Comunicación</p> <p>Entidades Deportivas</p>
<p>3.10. Promoción del deporte con perspectiva de género.</p> <p><i>Deporte</i></p>	<p>Se llevarán a cabo al menos una actividad anual dirigida al alumnado de los centros educativos de Alcalá de Guadaíra para la promoción del deporte entre las niñas y los niños, que redunde en la ruptura de estereotipos sexistas vinculados a las diferentes prácticas deportivas.</p> <p>Esta actividad podría contar, por ejemplo, con la presencia de algunas de las personas deportistas identificadas mediante la acción 3.9.</p>	<p>Número de niñas y niños participantes en la charla.</p> <p>Número y tipo de deportes que se han tratado en la charla.</p>	<p>Deportes</p> <p>Educación</p> <p>Igualdad</p> <p>Comunidad Educativa</p>
<p>3.11. Identificación de las causas del abandono deportivo en niñas y adolescentes.</p> <p><i>Deporte</i></p>	<p>Esta actuación se llevará a cabo con la colaboración de los clubes deportivos de Alcalá de Guadaíra que tengan categorías inferiores y consistirá en identificar las causas del abandono deportivo en niñas y adolescentes, a fin de actualizar los datos actuales.</p>	<p>Número y tipo de clubes deportivos que colaboran con el Ayuntamiento.</p> <p>Número de niñas y niños que han abandonado el deporte, desagregado por edad y deporte.</p>	<p>Deportes</p> <p>Igualdad</p> <p>Clubes deportivos</p>





	Se facilitará a los clubes un formulario de recogida de información que les ayude a recoger la información para analizar las causas más comunes de abandono en niñas, niños y adolescentes.		Causas de abandono deportivo más comunes en niñas y niños.	
3.12. Formación en igualdad a profesionales del ámbito deportivo y gestores o gestoras de entidades deportivas. <i>Deporte</i>	Esta formación supone capacitar a las y los profesionales del ámbito deportivo a fin de que conozcan los motivos que explican la práctica deportiva en mujeres y hombres, puesto que el mayor conocimiento de sus realidades, así como sus necesidades de conciliación les proporcionará herramientas para promover el deporte femenino de manera más eficaz.	Dar herramientas a las y los profesionales del ámbito deportivo para promover el deporte femenino.	Número de acciones formativas realizadas. Número de personas que han recibido la formación.	Deportes Recursos Humanos/Formación
3.13. Subvenciones con perspectiva de género. <i>Deporte</i>	Esta acción supondrá que las subvenciones a clubes deportivos incluirán cláusulas de género o condicionarán su cuantía al cumplimiento de algunas condiciones. Algunas de las condiciones podrían ser: presencia de equipos deportivos femeninos, el equilibrio de sexo en la dirección, el equilibrio de sexo en la asamblea, etc.	Favorecer la presencia de mujeres en los distintos estamentos de los clubes deportivos, tanto deportistas, como personal interno.	Número y tipo de cláusulas de género en las subvenciones. Número de clubes que cumplen con las condiciones de las subvenciones.	Deportes
3.14. Favorecimiento de los equipos femeninos en los clubes municipales. <i>Deporte</i>	Se realizarán charlas y acciones de sensibilización a los clubes deportivos para que comprendan la importancia de disponer de equipos femeninos. Posteriormente, prestará asesoramiento y apoyo técnico a los clubes que opten por abrir un equipo femenino.	Favorecer la creación de equipos femeninos en los clubes deportivos municipales.	Número de charlas y acciones de sensibilización llevadas a cabo. Clubes que han participado en las charlas. Incremento de los equipos femeninos en el deporte municipal.	Deportes Igualdad Clubes Deportivos
3.15. Identificación de la	Esta acción implicará diseñar herramientas que	Conocer e identificar la brecha digital de	Tipo de herramienta diseñada.	Modernización Administrativa y

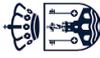


<p>brecha digital de género en la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra.</p> <p><i>Nuevas tecnologías y medios de comunicación</i></p>	<p>cuantifiquen y objetiven las capacidades digitales de las personas; puede tratarse de una encuesta o una prueba de competencias.</p> <p>Esta prueba o encuesta se facilitará a las personas usuarias de los servicios municipales (principalmente, empleo y servicios sociales) y se analizarán los resultados desagregados por sexo, a fin de identificar la brecha digital de género de la ciudadanía.</p>	<p>género de la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra.</p>	<p>Número de mujeres y hombres que han participado en la encuesta/test.</p> <p>Brecha digital de género en la ciudadanía.</p>	<p>Atención a la Ciudadanía</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Empleo</p> <p>Otras Delegaciones</p>
<p>3.16. Programación cultural de actividades que visibilicen las manifestaciones artísticas, científicas, históricas..., de las mujeres.</p> <p><i>Cultura y ocio</i></p>	<p>Se incluirá en la programación cultural expresiones artísticas que visibilicen la aportación artística y cultural de las mujeres, en especial en aquellas actividades en las que se encuentran subrepresentadas.</p>	<p>Dar visibilidad a la contribución de las mujeres en el desarrollo artístico y cultural de la sociedad.</p>	<p>Número de actividades anuales programadas.</p> <p>Número de actividades según diferentes vertientes culturales (música, teatro, conferencias, danza, etc.).</p>	<p>Cultura, Patrimonio y Museos</p> <p>Memoria Democrática e Identidad Andaluza</p> <p>Otras Delegaciones</p>
<p>3.17. Mujeres referentes del municipio.</p> <p><i>Cultura y ocio</i></p>	<p>Una de las actividades culturales anuales consistirá en la organización de una Jornada que dará a voz a mujeres mayores del municipio para que cuenten cómo ha sido su trayectoria vital y cómo les ha condicionado ser mujeres.</p> <p>Se buscará visibilizar a mujeres que a lo largo de su trayectoria han ejercido profesiones históricas e invisibilizadas.</p>	<p>Visibilizar el papel histórico de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad (formal o informal), dando voz a las mujeres mayores del municipio para que expliquen sus experiencias vitales.</p>	<p>Número de actividades organizadas.</p> <p>Sectores/actividades a las que se ha dado visibilidad.</p> <p>Número de personas asistentes en las actividades.</p> <p>Número de mujeres a las que se ha dado voz.</p>	<p>Cultura, Patrimonio y Museos</p> <p>Memoria Democrática e Identidad Andaluza</p> <p>Turismo</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Igualdad</p> <p>Comunicación</p>
<p>3.18. Creación de un premio investigación de las</p>	<p>Se creará un premio dirigido a estudiantes de bachillerato cuyo fin será premiar la</p>	<p>Premiar la investigación en temas sociales y de vulnerabilidad de Alcalá de Guadaíra y</p>	<p>Número de trabajos presentados.</p>	<p>Educación</p>



<p>desigualdades municipales.</p> <p><i>Cultura y ocio</i></p>	<p>investigación en temáticas sociales relacionadas con la vulnerabilidad y la interseccionalidad de género en el ámbito geográfico local o autonómico.</p> <p>Los trabajos que sean premiados se publicarán en la página web y en la prensa local y serán reconocidos en un acto público. Asimismo, se estudiará la posibilidad de que las y los estudiantes premiados reciban becas y ayudas para cursar estudios universitarios.</p> <p>Asimismo, se tendrá en cuenta los resultados de las investigaciones para poder focalizar mejor sus actuaciones de apoyo a los colectivos más desfavorecidos.</p>	<p>promover el mejor conocimiento de la población en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>Temáticas de los trabajos.</p> <p>Acciones municipales que se han adoptado como consecuencia de los resultados de las investigaciones.</p>	<p>Igualdad</p> <p>Juventud</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Cultura, Patrimonio y Museos</p>
<p>3.19. Revisión del patrimonio cultural del municipio con perspectiva de género.</p> <p><i>Cultura y ocio</i></p>	<p>Se analizará la presencia de mujeres y hombres en todo el patrimonio cultural del municipio, lo que implica analizar el sexo de las personas que llevan nombres de: edificios históricos, placas conmemorativas, estatuas, salas de estudios y exposiciones, etc.</p>	<p>Dar visibilidad a las mujeres en todo el patrimonio cultural del municipio.</p>	<p>Tipo de patrimonio analizado.</p> <p>Número de mujeres y hombres con representación en el patrimonio cultural.</p>	<p>Cultura, Patrimonio y Museos</p> <p>Memoria Democrática e Identidad Andaluza</p> <p>Turismo</p> <p>Igualdad</p>
<p>3.20. Seguimiento de la evolución de las asociaciones de mujeres de Alcalá de Guadaíra.</p> <p><i>Poder, representación y participación</i></p>	<p>El Ayuntamiento dispondrá de un registro de las asociaciones de mujeres en Alcalá de Guadaíra, a fin de realizar un seguimiento de su evolución a lo largo de los años.</p>	<p>Identificar la evolución de las asociaciones de mujeres para tomarla como un indicador más de igualdad de género en el tejido asociativo del municipio.</p>	<p>Número de asociaciones de mujeres registradas para cada año.</p>	<p>Participación Ciudadana</p> <p>Igualdad</p>





<p>3.21. Canales de difusión institucionales inclusivos. <i>Participación, representación y poder</i></p>	<p>El Ayuntamiento asegurará que las campañas de difusión institucionales se realicen vía canales adaptados a las necesidades de todas las personas del municipio. Esto implicará el mantenimiento de los canales analógicos / tradicionales (porque sigue existiendo brecha digital de género) y la elaboración de documentos en lectura fácil para las personas con discapacidad.</p>	<p>Garantizar que la información publicada por la administración local es accesible para todas las mujeres y los hombres del municipio.</p>	<p>Número y porcentaje de documentos difundidos vía canales adaptados.</p>	<p>Comunicación Todas las Delegaciones</p>
<p>3.22. Charlas temáticas con enfoque de género con personas referentes sensibilizadas en igualdad para el alumnado y las familias. <i>Educación</i></p>	<p>Se organizarán charlas temáticas encabezadas por personas referentes en distintos ámbitos (deporte, cultura...). Las personas que impartan las charlas deberán estar sensibilizadas en igualdad. El objetivo es que las charlas se enfoquen en un tema de interés para todas las familias y que no sean específicas de igualdad, pero sí tengan un enfoque de género, a fin de promover la asistencia de personas de todas las sensibilidades.</p>	<p>Sensibilizar y concienciar al alumnado y las familias en distintas materias (deporte, cultura, ...) mediante la presencia de personas referentes sensibilizadas en igualdad en estos ámbitos</p>	<p>Número y temas de las charlas realizadas Número de personas asistentes a las charlas</p>	<p>Educación Comunidad Educativa Otras Delegaciones</p>
<p>3.23. Calendario y encuesta de participación en los actos de naturaleza escolar. <i>Educación</i></p>	<p>A principio de curso, se facilitará a las familias un calendario de actos y reuniones en los que será necesaria la participación de madres y padres. Con el calendario, se facilitará una encuesta para prever su asistencia, remarcando la importancia de que asistan tanto madres como padres.</p>	<p>Promover la corresponsabilidad en las familias.</p>	<p>Número de personas apuntadas a cada acto y reunión escolar (a través de la encuesta). Número de personas asistentes a los actos y reuniones escolares.</p>	<p>Educación Centros escolares AMPAS</p>



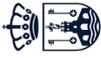


<p>3.24. Sensibilización de la importancia de participación de los hombres en actos educativos.</p> <p><i>Educación</i></p>	<p>En los actos escolares en los que haya una participación más equilibrada de madres y padres (eventos de final de curso, meriendas, fiestas de Halloween, Navidad, Carnaval...) se realizarán acciones que pongan de manifiesto la importancia de que los hombres estén presentes en todas todas los actos escolares, tanto formales como informales.</p>	<p>Promover la corresponsabilidad en las familias.</p>	<p>Número de personas apuntadas a cada acto y reunión escolar (a través de la encuesta).</p> <p>Número de personas asistentes a los actos y reuniones escolares.</p>	<p>Educación</p> <p>Centros escolares</p> <p>AMPAS</p>
<p>3.25. Elaboración y difusión de un decálogo de buenas prácticas para evitar sesgos de género en eventos escolares (carnaval, navidad...).</p> <p><i>Educación</i></p>	<p>Se elaborará un decálogo de buenas prácticas para tener en cuenta en los eventos escolares. Esta herramienta ayudará a eliminar estereotipos de género en los actos que se organicen por parte de los centros escolares (vestimenta, actividades, roles de niños y niñas...).</p>	<p>Apoyar a las escuelas a organizar eventos más inclusivos y que no reproduzcan estereotipos sexistas.</p>	<p>Número de difusiones del decálogo.</p> <p>Número de medios por los que se realiza la difusión del decálogo.</p>	<p>Educación</p> <p>Igualdad</p> <p>Comunidad Educativa</p>



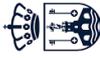
Eje 4. Espacio productivo igualitario				
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
<p>4.1. Jornadas y campañas de sensibilización al empresariado.</p> <p><i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>Realización de jornadas de sensibilización para el empresariado en materia de igualdad y prevención de la violencia de género. El objeto de estas campañas será sensibilizar al empresariado de la importancia de incorporar la perspectiva de género en el día a día de la empresa, lo cual se consigue mediante la implantación de herramientas como, por ejemplo, planes de igualdad.</p> <p>Se deberá asegurar que las jornadas se llevan a cabo en un horario y modalidad que optimicen la participación de las empresas.</p>	<p>Incrementar el nivel de sensibilización de las empresas en igualdad.</p>	<p>Número de jornadas de sensibilización llevadas a cabo.</p> <p>Número de empresas asistentes.</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria</p> <p>Igualdad</p> <p>Comunicación</p>
<p>4.2. Servicios y líneas de ayuda para la creación de microempresas dirigidas por mujeres.</p> <p><i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>Creación de líneas de ayudas específicas dirigidas a mujeres para la creación de microempresas. Estas ayudas serán en forma de servicios (asesoramiento, información, etc.) y eventualmente se estudiará la posibilidad de que sean económicos (subvenciones, créditos blandos, exenciones fiscales, etc.).</p>	<p>Impulsar el emprendimiento femenino.</p>	<p>Número de microempresas creadas por mujeres.</p> <p>Número de mujeres beneficiarias de los servicios de apoyo.</p> <p>Perfil de las mujeres beneficiarias.</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria</p> <p>Empleo</p>
<p>4.3. Asesoramiento en planes de igualdad.</p>	<p>Se crearán líneas de asesoramiento (o difundirá las ya existentes) a empresas municipales en materia de planes de igualdad para que tengan</p>	<p>Facilitar que las empresas municipales cumplan con los Real decretos 901/2020 y 902/2020.</p>	<p>Vías de asesoramiento creadas (vía correo electrónico, telefónica, formularios online...).</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria</p> <p>Igualdad</p>





<p>Empleo y desarrollo económico</p>	<p>conocimiento de cómo elaborarlos, la normativa que los regula, buenas prácticas que podrían incorporar en el plan, etc.</p>		<p>Número de empresas asesoradas.</p>	
<p>4.4. Oferta formativa a medida en igualdad a las empresas municipales.</p> <p><i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>Se contactará con las empresas municipales para conocer si están interesadas en recibir formación en igualdad y de qué tipo, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización a toda la plantilla. • Formación a RR.HH. para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección. • Formación a personas responsables de comunicación en lenguaje inclusivo. <p>Posteriormente, analizará las acciones formativas que son viables de ofrecer y organizará pequeñas cápsulas que sean ajustadas a sus necesidades.</p>	<p>Sensibilizar y/o formar a las empresas municipales en igualdad de oportunidades.</p>	<p>Número de empresas interesadas en recibir formación en igualdad. Tipo de formación ofrecida. Empresas participantes en las formaciones, desagregadas por tamaño y sector. Número de personas formadas.</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria Igualdad</p>
<p>4.5. Información y orientación con perspectiva de género.</p> <p><i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>Se ofrecerán actuaciones de orientación o formación para el empleo con perspectiva de género, lo cual implica que se impulsará que los hombres se formen en actividades habitualmente feminizadas y las mujeres en actividades habitualmente masculinizadas. Esta actuación beneficiará mucho a las empresas municipales que operan en sectores masculinizados/feminizados, puesto que muy</p>	<p>Romper con los estereotipos de género en el empleo en personas desempleadas. Equilibrar el número de mujeres y hombres en los sectores masculinizados o feminizados.</p>	<p>Número de personas participantes en las orientaciones. Número de mujeres y hombres que se han formado en sectores en los que no están representadas o representados. Tasa de inserción laboral de las personas en el sector en el que han</p>	<p>Desarrollo Económico e Industria Empleo</p>





<p>4.6. Posibilidad de becas formativas para personas desempleadas con dificultades de acceso al empleo para que realicen cursos de capacitación profesional acreditados para insertarse en sectores con infrarrepresentación de los dos sexos.</p> <p><i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>probablemente los objetivos del plan de igualdad de las empresas masculinizadas será incorporar talento femenino y viceversa. Esto facilitará que tengan más posibilidades de atraer talento de personas del sexo menos representado.</p>	<p>Promover la inserción laboral de mujeres y hombres con especiales dificultades de inserción en sectores en los que hay infrarrepresentación.</p>	<p>recibido la formación.</p>	
<p>4.7. Organización de charlas, talleres, cursos..., de digitalización para personas vulnerables especialmente mujeres.</p> <p><i>Empleo y desarrollo</i></p>	<p>Se subvencionará total o parcialmente los cursos de habilitación profesional tradicionalmente masculinizados a mujeres con especiales dificultades de inserción (por ejemplo, mujeres jóvenes con más de 2 años en paro) que se desarrollen en Alcalá de Guadaíra. Por ejemplo, cursos para obtener el carné de carretillero o carretillera, de manejo de plataformas elevadoras, etc. También hará lo propio en el caso de hombres que quieran obtener acreditaciones en sectores especialmente feminizados como el socio-sanitario.</p> <p>Se realizará difusión de la iniciativa entre las empresas del entorno para combatir la segregación horizontal del trabajo.</p> <p>Vista la brecha digital existente entre mujeres y hombres, se organizarán cursos, charlas, jornadas, talleres..., orientados al empoderamiento de las mujeres y a la igualdad de género en el ámbito laboral. Entre los aspectos a tratar en estas actividades formativas</p>	<p>Impulsar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y el acceso al trabajo y empoderar a las mujeres.</p>	<p>Número de cursos/jornadas sobre digitalización. Número y perfil de participantes en cursos/jornadas de empoderamiento.</p>	<p>Empleo Desarrollo Económico e Industria Servicios Sociales</p> <p>Servicios Sociales Igualdad Empleo Desarrollo Económico e Industria</p>



<p><i>económico</i></p>	<p>pueden apuntarse: Mejora de las competencias digitales, en especial lo referido a la administración electrónica, uso de plataformas telemáticas de comunicación, uso de herramientas de ofimática, etc.</p>		<p>Duración de las charlas, cursos, jornadas...</p>	<p>Participación Ciudadana</p>
<p>4.8. Fomento de la participación de las mujeres en recursos que contribuyen a mejorar la empleabilidad. <i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>Favorecimiento de la participación de mujeres en los recursos que contribuyen a mejorar su empleabilidad (Talleres búsqueda activa de empleo y otros proyectos o programas ocupacionales) a través del establecimiento de cuotas o la priorización de determinados perfiles (por ejemplo, mujeres mayores de 45 años, paradas de larga duración como consecuencia de haber sido madres, etc.).</p>	<p>Mejorar la empleabilidad de las mujeres.</p>	<p>Número y tipo de cláusulas de género de participación en las actividades de mejora de la empleabilidad. Incremento del número de mujeres que participan en recursos de mejora de la empleabilidad. Perfil de las mujeres participantes</p>	<p>Empleo Desarrollo Económico e Industria Otras Delegaciones</p>
<p>4.9. Promoción del empleo para mujeres con discapacidad. <i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>Promoción del empleo, público o privado, de mujeres con discapacidad que son las que tienen más dificultades de inserción. Para ello se colaborará con el tejido asociativo implicado en la materia para sensibilizar a las empresas en materia de discapacidad y adaptará los materiales de la delegación de empleo a sus necesidades, por ejemplo, haciendo versiones en lectura fácil.</p>	<p>Facilitar la inserción laboral de mujeres con discapacidad.</p>	<p>Número de entidades con las que se colabora. Número de acciones de sensibilización realizadas en colaboración con el tejido asociativo. Número de empresas que han recibido sensibilización. Número y tipo de materiales de orientación adaptados.</p>	<p>Empleo Desarrollo Económico e Industria Salud Pública Tejido asociativo afín a la propuesta</p>
<p>4.10. Perspectiva de género en las actividades formativas</p>	<p>Inclusión del enfoque de género y contenidos específicos sobre igualdad en las acciones</p>	<p>Incluir el enfoque de género y la igualdad en las acciones formativas.</p>	<p>Número de acciones formativas que incorporan un módulo</p>	<p>Todas las Delegaciones que organicen estas acciones</p>



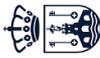
<p>municipales.</p> <p><i>Empleo y desarrollo económico</i></p>	<p>formativas no regladas que se organicen desde el Ayuntamiento para la ciudadanía.</p>		<p>específico de igualdad.</p> <p>Número de acciones formativas que se ha adaptado con un enfoque de género.</p> <p>Número de personas que han cursado módulos de igualdad.</p>	<p>formativas</p>
------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------



Eje 5. Sociedad libre de violencias sexistas

Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
<p>5.1. Concienciación sobre violencia de género entre la población más desfavorecida.</p> <p><i>Políticas sociales</i></p>	<p>Realización de campañas y talleres en espacios y equipamientos en los que participan sectores de población más desfavorecidos. Para ello se establecerán colaboraciones con entidades del tercer sector y asociaciones que trabajen con estos colectivos.</p>	<p>Concienciar a la población vulnerable sobre la violencia de género.</p>	<p>Número de acciones de concienciación realizadas.</p> <p>Número de participantes en acciones de concienciación.</p> <p>Perfil de las personas participantes.</p>	<p>Igualdad</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Salud Pública</p> <p>Centros de Participación Activa</p> <p>Tejido asociativo</p>
<p>5.2. Priorización de víctimas de violencia de género en el acceso a recursos municipales.</p> <p><i>Políticas sociales</i></p>	<p>Considerar la condición de víctima de violencia de género para acceder de forma prioritaria a los recursos municipales. Aunque esto ya se hace de manera habitual se revisará que esta cláusula esté presente en los servicios municipales lo cual implicará la modificación de algunos reglamentos existentes vigentes para incluir esta priorización y la inclusión de este aspecto en los reglamentos que se aprueben en el futuro.</p>	<p>Facilitar el acceso a recursos municipales a las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Incremento del número de víctimas de violencia de género usuarias de recursos municipales.</p> <p>Número de reglamentos modificados/aprobados.</p> <p>Número y tipo de cláusulas introducidas en los reglamentos municipales.</p>	<p>Igualdad</p> <p>Todas las Delegaciones</p>
<p>5.3. Difusión de la línea de atención a víctimas y recursos y servicios de apoyo de violencia de género.</p> <p><i>Políticas sociales</i></p>	<p>Se recomendará a las entidades locales que trabajan en la atención directa a personas que hagan difusión de los principales recursos de atención a víctimas de violencia de género como, por ejemplo, la línea de atención 24 horas a mujeres víctimas de violencia de género 016 o el</p>	<p>Prestar recursos a las mujeres en el municipio para que sepan dónde acudir en caso de ser víctimas de violencia de género.</p>	<p>Número y tipo de soportes en los que se ha hecho difusión de la línea de atención a víctimas de violencia de género.</p> <p>Número de mujeres a las que se ha</p>	<p>Igualdad</p> <p>Comunicación</p> <p>Todas las Delegaciones</p> <p>Tejido empresarial</p>



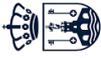


	<p>teléfono andaluz de ayuda a las mujeres 900 200 999. La difusión de estos recursos puede llevarse a cabo de varias maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cartelería física en las sedes sociales de las entidades. • Difusión del número en el home de sus páginas web. • Difusión del número en la firma de sus correos electrónicos. <p>Información de la existencia de la línea en las atenciones individuales.</p>		informado de la existencia de la línea.	Tejido Asociativo
<p>5.4. Mejora de la coordinación entre agentes encargados de dar apoyo a las víctimas de violencia de género.</p> <p><i>Políticas sociales</i></p>	<p>Esta acción supondrá el establecimiento de protocolos que faciliten la acción coordinada de diferentes agentes (públicos y privados) que contribuyen a la lucha contra la desigualdad y la violencia de género. Se trata de que las diferentes organizaciones deriven sus usuarias para que puedan recibir una atención lo más integral posible. Además, en la medida de lo posible se buscará que las distintas áreas municipales colaboren y estén implicadas en el apoyo a las víctimas de víctimas de violencia de género.</p>	<p>Contar con una red coordinada de agentes en la lucha contra la desigualdad y la violencia de género.</p>	<p>Número de agentes que se implican en la red de coordinación.</p> <p>Diversidad de agentes que se implican (atención social, jurídica, sanitaria...).</p>	<p>Igualdad</p> <p>Otras Delegaciones</p> <p>Agentes públicos y privados</p>
<p>5.5. Diseño de actuaciones de detección y denuncia de casos de discriminaciones y violencia sexual mediante las</p>	<p>Se trata de llevar a cabo acciones de sensibilización en mujeres jóvenes a fin de que identifiquen y conozcan las diferentes formas de acoso sexual y discriminación mediante las redes</p>	<p>Facilitar recursos a las personas jóvenes del municipio para que identifiquen casos de acoso mediante las redes sociales y las nuevas tecnologías y sepan cómo</p>	<p>Número de actuaciones desarrolladas.</p> <p>Número de víctimas de acoso</p>	<p>Igualdad</p> <p>Gobernación/Policia Local</p> <p>Educación</p>



<p>nuevas tecnologías.</p> <p><i>Políticas sociales</i></p>	<p>sociales y las nuevas tecnologías. Además, se formará a estas y estos jóvenes para que sepan cómo denunciar estas situaciones y los recursos que tienen a su alcance.</p> <p>Estas acciones irán dirigidas a jóvenes de los centros educativos y para su desarrollo se promoverá la participación de personas que hayan sido víctimas de acoso mediante las nuevas tecnologías para que expliquen como identificaron la situación y qué hicieron para denunciarla y superarla psicológicamente.</p>	<p>denunciarlas.</p>	<p>mediante nuevas tecnologías participantes en las actividades.</p> <p>Número de jóvenes asistentes a las actividades.</p>	<p>Juventud</p> <p>Centros educativos</p> <p>Agentes sociales</p>
<p>5.6. Recibo de datos periódicos sobre violencia de género.</p> <p><i>Políticas sociales</i></p>	<p>El Ayuntamiento solicitará y valorará anualmente con los cuerpos de seguridad datos sobre agresiones y mujeres asesinadas por violencia de género en Alcalá de Guadaíra. Estos datos se usarán para valorar la eficacia del procedimiento de actuación contra la violencia de género.</p>	<p>Mejorar el conocimiento y la eficacia de los procesos de actuación contra la violencia de género.</p>	<p>Número de denuncias relacionadas con violencia de género en Alcalá de Guadaíra.</p> <p>Mujeres asesinadas por violencia de género en Alcalá de Guadaíra.</p> <p>Reuniones de coordinación entre el Ayuntamiento y los cuerpos de seguridad para valorar la situación de la violencia de género.</p>	<p>Igualdad</p> <p>Gobernación</p> <p>Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado</p>
<p>5.7. Formación en detección precoz de la violencia de género.</p> <p><i>Salud</i></p>	<p>Se formará a las y los profesionales de los Centros de salud para que tengan capacidad de detectar de manera precoz la violencia de género.</p> <p>Para ello, se les formará para que identifiquen primeros síntomas de violencia de género, tanto</p>	<p>Capacitar a las y los profesionales de la salud para que detecten situaciones de violencia de género de manera precoz.</p>	<p>Número de mujeres y hombres formados.</p>	<p>Salud Pública</p> <p>Recursos Humanos/Formación</p> <p>Igualdad</p>





<p>5.8. Detección precoz de la violencia de género. <i>Salud</i></p>	<p>físicos como psicológicos.</p> <p>Esta acción supone una mayor implicación de los centros de salud en la detección de la violencia de género. Para ello, las y los profesionales que han realizado la formación anteriormente mencionada, deberán ponerla a la práctica.</p> <p>Eso implica que cuando atiendan a una mujer deberán prestar especial atención a su situación física y su comportamiento y, si es necesario, formular algunas preguntas para detectar casos de violencia de género</p>	<p>Incrementar la eficiencia de la administración pública en la detección precoz de la violencia de género.</p>	<p>Número de mujeres en las que se han observado signos de violencia de género</p> <p>Número de casos de violencia de género detectados de manera proactiva y precoz.</p>	<p>Salud Pública</p> <p>Igualdad</p> <p>Centros de Salud</p>
<p>5.9. Mentoraje a mujeres vulnerables.</p>	<p>Se identificarán a mujeres del municipio que han pasado por situaciones social y económicamente complicadas y que las han superado y las invitará a que actúen de referentes para otras mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad a fin de que compartan sus experiencias y perciban que es posible salir delante de su situación.</p>	<p>Conseguir que las mujeres en situación de vulnerabilidad tengan referentes que son iguales a ellas que han superado una situación complicada.</p>	<p>Número de mujeres mentoras participantes.</p> <p>Número de mujeres que reciben el mentoraje.</p> <p>Nivel de satisfacción con el mentoraje recibido.</p>	<p>Empleo</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Salud Pública</p> <p>Igualdad</p> <p>Otras Delegaciones</p>
<p>5.10. Difusión del teléfono de atención a todas las formas de violencia contra las mujeres (016). <i>Salud</i></p>	<p>Se trabajará para hacer difusión del teléfono de atención a las víctimas de violencia (016) en todos los niveles.</p> <p>Esta difusión deberá ser accesible a todas las mujeres del municipio, a través de cartelera específica, comunicados, etc.</p>	<p>Ofrecer vías de apoyo eficientes a las mujeres que sufren violencia.</p>	<p>Número de acciones de difusión del número de contacto que se hayan realizado.</p>	<p>Comunicación</p> <p>Igualdad</p> <p>Salud Pública</p>
<p>5.11. Fomento de</p>	<p>Programación anual de al menos una actividad</p>	<p>Promover la igualdad desde diferentes</p>	<p>Número de actividades</p>	<p>Cultura, Patrimonio y Museos</p>





<p>actividades culturales y artísticas que promuevan una visión no sexista de la sociedad.</p> <p><i>Cultura y ocio</i></p>	<p>cultural o artística en torno a obras o expresiones que promuevan de manera específica la igualdad en distintos ámbitos (música, ciencia, cine, conferencias, etc.).</p>	<p>manifestaciones culturales que puedan llegar a un grupo amplio de población.</p>	<p>programadas.</p> <p>Número de mujeres y hombres asistentes.</p> <p>Perfil de las personas asistentes en la exposición.</p>	<p>Memoria Democrática e Identidad Andaluza</p> <p>Igualdad</p> <p>Otras Delegaciones</p>
<p>5.12. Implicación de hombres en las campañas de sensibilización del 8 de marzo y el 25 de noviembre.</p> <p><i>Cultura y ocio</i></p>	<p>Buscar la adhesión masculina en la defensa de la igualdad a través de hombres implicados en la defensa del feminismo y los derechos de las mujeres y a los que se dará visibilidad en las distintas campañas de igualdad organizadas por el Ayuntamiento.</p> <p>Esta acción se orientará a conseguir que también los hombres se involucren en la defensa del feminismo, puesto que muchos de ellos conciben que se trata de algo propio de las mujeres.</p>	<p>Dar visibilidad a hombres que defienden el feminismo y los derechos de las mujeres a fin de sensibilizar a la sociedad de que la igualdad de género no es únicamente un tema de mujeres, sino que nos implica a todas y todos.</p>	<p>Número de hombres participantes.</p> <p>Número de actos en los que se les ha dado visibilidad.</p>	<p>Igualdad</p> <p>Otras Delegaciones</p> <p>Agentes sociales</p>
<p>5.13. Sensibilización e información contra la violencia de género en el ocio.</p> <p><i>Cultura y ocio</i></p>	<p>Esta actuación consistirá en asegurar que las personas que asisten a eventos públicos y de ocio disponen de recursos de apoyo frente a las agresiones sexuales.</p> <p>Se realizarán campañas y sesiones de sensibilización entre locales y personal vinculados al sector del ocio.</p> <p>También se pondrá a disposición de la ciudadanía un punto violeta en determinados eventos de ocio organizados por el</p>	<p>Proporcionar una mayor concienciación social como medio de prevenir agresiones y discriminaciones sexuales en los eventos de ocio, involucrar al personal del sector en su prevención y modos de actuación y ofrecer información y apoyo en caso de denuncias por esta causa.</p>	<p>Número de campañas y locales/personal vinculado al ocio nocturno que se involucra en la actividad.</p> <p>Número de eventos organizados por el Ayuntamiento en los que se ha habilitado un punto violeta.</p> <p>Número de atenciones llevadas a cabo por las y los profesionales del</p>	<p>Igualdad</p> <p>Fiestas Mayores</p> <p>Cultura, Patrimonio y Museos</p> <p>Juventud</p> <p>Turismo</p> <p>Salud Pública</p> <p>Gobernación</p> <p>Comercio</p>





	Ayuntamiento, para la difusión de recursos de apoyo y denuncias ante estos sucesos.		punto violeta.	Otras Delegaciones
<p>5.14. Elaboración de un mapa de puntos de riesgo del municipio relacionados con la inseguridad de las mujeres.</p> <p><i>Urbanismo, transporte y transición ecológica</i></p>	<p>Esta actuación consistirá en identificar las zonas del municipio en las que se han producido más agresiones sexuales y las que hay más riesgo que se produzcan (zonas poco alumbradas, calles muertas, con poca visibilidad, etc.).</p> <p>Una vez identificadas estas zonas se estudiará la viabilidad de planificar reformas para incrementar los niveles de seguridad.</p>	<p>Identificar las zonas del municipio con más riesgo de que se produzcan agresiones sexuales y reformarlas.</p>	<p>Número de puntos de riesgo detectados.</p> <p>Motivo por el que se considera punto de riesgo.</p> <p>Reformas planteadas en los puntos detectados.</p>	<p>Urbanismo y Planificación Estratégica</p> <p>Gobernación</p>
<p>5.15. Talleres de prevención de ciberacoso para familias.</p> <p><i>Educación</i></p>	<p>Se impulsará la realización de talleres de prevención de ciberacoso para las familias en las escuelas, a fin de abordar la problemática y garantizar un entorno seguro para niñas y niños y adolescentes en el ámbito digital.</p>	<p>Sensibilizar y concienciar a las familias entorno al problema de ciberacoso y promover entornos seguros en el ámbito educativo.</p>	<p>Número de talleres de prevención del ciberacoso realizados.</p> <p>Número de personas asistentes a los talleres.</p>	<p>Educación</p> <p>Comunidad Educativa</p>



Eje 2. Cuidados y sostenibilidad para la vida	
2.1. Campaña informativa /sensibilización sobre conciliación en empresas locales	<p>Contacto con las empresas</p> <p>Identificación de buenas prácticas</p> <p>Difusión de las buenas prácticas</p>
2.2. Promoción de la corresponsabilidad y ejercicio de una paternidad igualitaria y responsable en el ámbito doméstico	<p>Diseño de campaña</p> <p>Difusión de la campaña</p> <p>Desarrollo de campaña</p> <p>Diseño de ayudas</p> <p>Activación de las ayudas</p>
2.3. Líneas o acciones de apoyo para la conciliación	<p>Planificación semana parental</p> <p>Información y acuerdos con las escuelas</p> <p>Información y acuerdos con el tejido empresarial</p> <p>Semana parental</p> <p>Semana parental</p>
2.4. Organización de actividades de fomento de la corresponsabilidad en las escuelas	<p>Diseño de campañas</p> <p>Comunicación</p> <p>Despliegue información</p> <p>Programación talleres</p> <p>Contacto especialistas</p> <p>Difusión</p> <p>Talleres</p> <p>Contacto con especialistas</p> <p>Programación</p> <p>Formación</p> <p>Semana parental</p>
2.5. Campañas informativas de salud con perspectiva de género	<p>Contacto con especialistas</p> <p>Programación</p> <p>Formación</p> <p>Despliegue información</p>
2.6. Autocuidado y la salud en mujeres a través de talleres de cuidado de la salud de las mujeres	<p>Programación talleres</p> <p>Contacto especialistas</p> <p>Difusión</p> <p>Talleres</p> <p>Contacto con especialistas</p> <p>Programación</p> <p>Formación</p>
2.7. Salud de las personas trans	<p>Contacto con especialistas</p> <p>Programación</p> <p>Formación</p> <p>Despliegue información</p>
2.8. Movilidad urbana con perspectiva de género	<p>Consenso de la medida con los agentes implicados</p> <p>Aplicación</p>
2.9. Estudio del comportamiento de mujeres y hombres en el espacio público	<p>Diseño del estudio</p> <p>Recopilación de datos</p> <p>Análisis de resultados</p> <p>Difusión del estudio y toma de medidas</p>
2.10. Acción formativa sobre igualdad y respeto a las familias de los niños y las niñas que practican deporte en Alcalá	<p>Contacto con especialistas</p> <p>Formación</p> <p>Contacto con especialistas</p> <p>Formación</p> <p>Contacto con especialistas</p> <p>Formación</p> <p>Elaboración de documentos de campaña</p> <p>Difusión campaña</p>
2.11. Acción formativa de psicología para entrenadores y entrenadoras: Fomento del desarrollo integral y el bienestar de jóvenes deportistas	<p>Contacto con especialistas</p> <p>Formación</p> <p>Contacto con especialistas</p> <p>Formación</p> <p>Contacto con especialistas</p> <p>Formación</p> <p>Elaboración de documentos de campaña</p> <p>Difusión campaña</p>
2.12. Campaña sobre concienciación de drogas y alcohol en el municipio con perspectiva de género	<p>Elaboración de documentos de campaña</p> <p>Difusión campaña</p>
2.13. Lanzamiento de una campaña de divulgación y sensibilización sobre los derechos sexuales y reproductivos	<p>Elaboración de documentos de campaña</p> <p>Difusión campaña</p> <p>Elaboración de documentos de campaña</p> <p>Difusión campaña</p>



Eje 3. Representación y poder		Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.1. Fomento del liderazgo femenino		Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.2. Mentoraje a mujeres en situación de vulnerabilidad		Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Contacto con entidades expertas Formación a las mujeres migrantes	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.3. Promoción de programas de formación y actividades dirigidas a la alfabetización, el aprendizaje del español y habilidades socioculturales dirigida a las mujeres		Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Contacto con entidades expertas Formación a las mujeres migrantes	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.4. Diseño de actividades lúdicas juveniles de refuerzo del liderazgo femenino		Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.5. Promoción del liderazgo en el movimiento asociativo femenino		Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.6. Formación en habilidades de liderazgo dirigido a mujeres pertenecientes al tejido asociativo y empresarial		Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.7. Presencia de mujeres en cargos directivos de las empresas contratadas por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra		Revisión y ajuste cláusulas subvenciones Aplicación de las nuevas cláusulas a las subvenciones	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.8. Presencia equilibrada entre mujeres y hombre en los órganos de participación municipal abiertos a la ciudadanía: consejos, mesas sectoriales, comisiones, etc.		Revisión y ajuste reglamentos Aplicación nuevos reglamentos paritarios	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.9. Deportistas referentes		Revisión y ajuste cláusulas subvenciones Aplicación de las nuevas cláusulas a las subvenciones	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.10. Promoción del deporte con perspectiva de género		Revisión y ajuste cláusulas subvenciones Aplicación de las nuevas cláusulas a las subvenciones	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.11. Identificación de las causas del abandono deportivo en niñas y adolescentes		Revisión y ajuste cláusulas subvenciones Aplicación de las nuevas cláusulas a las subvenciones	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.12. Formación en igualdad a profesionales del ámbito deportivo y gestores o gestoras de entidades deportivas		Revisión y ajuste cláusulas subvenciones Aplicación de las nuevas cláusulas a las subvenciones	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia
3.13. Subvenciones con perspectiva de género		Revisión y ajuste cláusulas subvenciones Aplicación de las nuevas cláusulas a las subvenciones	Encuentros del tejido asociativo Elaborar material y programa Formaciones	Contacto con mujeres que han superado situaciones de vulnerabilidad Calendarización de encuentros Encuentros	Identificación de entidades municipales Elaboración de notas de prensa Contacto con medios de comunicación Publicación de la noticia



3.14. Favorecimiento de los equipos femeninos en los clubes municipales			Contacto con los clubes Assessoramiento	
3.15. Identificación de la brecha digital de género en la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra			Elaboración y testeo de herramientas Recopilación de datos Analisis de resultados	
3.16. Programación cultural de actividades que visibilicen las manifestaciones artísticas, científicas, históricas... de las mujeres	Diagnósis situación disciplinas artísticas con infrarepresentación de mujeres Programación cultural con perspectiva de género	Programación cultural con perspectiva de género Programación evento	Programación cultural con perspectiva de género Programación evento Comunicado y nota prensa Evento	Programación cultural con perspectiva de género Programación evento Comunicado y nota prensa Evento
3.17. Mujeres referentes del municipio		Diseño del premio y las bases Elaboración de los trabajos	Comunicado y nota prensa Evento	Programación evento Comunicado y nota prensa Evento
3.18. Creación de un premio investigación de las desigualdades municipales			Atorgación de premios y comunicado Publicación de los trabajos	Atorgación de premios y comunicado Publicación de los trabajos
3.19. Revisión del patrimonio cultural del municipio con perspectiva de género			Revisión Planificación de nuevas denominaciones Posibles cambios de denominaciones	Revisión Planificación de nuevas denominaciones Posibles cambios de denominaciones
3.20. Seguimiento de la evolución de las asociaciones de mujeres de Alcalá de Guadaíra	Comaribilización de asociaciones de mujeres registradas Revisión de los formatos de difusión actuales	Comaribilización de asociaciones de mujeres registradas Revisión de los formatos de difusión a actuales	Comaribilización de asociaciones de mujeres registradas Revisión de los formatos de difusión a actuales	Comaribilización de asociaciones de mujeres registradas Revisión de los formatos de difusión a actuales
3.21. Canales de difusión institucionales inclusivos		Contacto con personas referentes Charlas	Contacto con personas referentes Charlas	Contacto con personas referentes Charlas
3.22. Charlas temáticas con enfoque de género con personas referentes sensibilizadas en igualdad para el alumnado y las familias	Elaboración de la encuesta Envío de la encuesta a las familias Respuestas	Elaboración de la encuesta Envío de la encuesta a las familias Respuestas	Elaboración de la encuesta Envío de la encuesta a las familias Respuestas	Elaboración de la encuesta Envío de la encuesta a las familias Respuestas
3.23. Calendario y encuesta de participación en los actos de naturaleza escolar			Elaboración Envío R	Elaboración Envío R
3.24. Sensibilización de la importancia de participación de los hombres en actos educativos	Sensibilización en los eventos en los que la participación sea más equilibrada	Sensibilización en los eventos en los que la participación sea más equilibrada	Sensibilización en los eventos en los que la participación sea más equilibrada	Sensibilización en los eventos en los que la participación sea más equilibrada
3.25. Elaboración y difusión de un decálogo de buenas prácticas para evitar sesgos de género en eventos escolares (camaval, navidad...)		Elaboración del decálogo Difusión	Elaboración del decálogo Difusión	Elaboración del decálogo Difusión



Eje 4. Espacio productivo igualitario			
4.1. Jornadas y campañas de sensibilización al empresariado	Preparación de los materiales Identificación de empresas y planificación de las jornadas Ejecución jornadas		Preparación de los materiales Identificación y planificación Ejecución jornadas
4.2. Servicios y líneas de ayuda para la creación de microempresas dirigidas por mujeres	Diagnóstico de situación Diseño de líneas de ayuda Activación de las líneas de ayuda		
4.3. Asesoramiento en planes de igualdad	Formación al personal técnico sobre el Real Decreto 900/1901/2022 Creación de la línea de asesoramiento Activación de la línea		
4.4. Oferta formativa a medida en igualdad a las empresas municipales	Contactar empresas municipales Elaborar material de formaciones Cápsulas formativas en materia de sensibilización		Contactar empresas municipales Elaborar material de formaciones Cápsulas formativas
4.5. Información y orientación con perspectiva de género	Elaboración de los programas u orientaciones Búsqueda de perfiles con los que se trabajará Aplicación de la orientación		Identificación y contacto con los cursos existentes Elaboración de convocatoria de becas Abertura convocatoria Difusión de la iniciativa Resolución
4.6. Posibilidad de becas formativas para personas desempleadas con dificultades de acceso al empleo para que realicen cursos de capacitación profesional acreditados para insertarse en sectores con infrarepresentación de uno de los dos sexos			
4.7. Organización de charlas, talleres, cursos... de digitalización para personas en situación de vulnerabilidad, especialmente mujeres	Difusión de recursos existentes Contacto con el tejido asociativo social Diseño de acciones de mejora de la empleabilidad Difusión de acciones y sensibilización		Diseño de los talleres Contacto con especialistas Jornadas y talleres
4.8. Fomento de la participación de las mujeres en recursos que contribuyen a mejorar la empleabilidad	Identificación de cursos sobre los que se debe aplicar la perspectiva de género Adaptación de los contenidos Formación al equipo docente sobre perspectiva de género Cursos con perspectiva de género		
4.9. Promoción del empleo para mujeres con discapacidad			
4.10. Perspectiva de género en las actividades formativas municipales			



Eje 5. Sociedad libre de violencias sexistas	
5.1. Concienciación sobre violencia de género entre la población más desfavorecida	<p> Contacto con el tercer sector social Programación de talleres Ej. campañas y talleres </p>
5.2. Priorización de víctimas de violencia de género en el acceso a recursos municipales	<p> Ident. recursos en los que priorizar víctimas vlg Rev. y mod. de la normativa de los recursos Publicación nuevas normativas </p>
5.3. Difusión de la línea de atención a víctimas y recursos y servicios de apoyo de violencia de género	<p> Diseño estrategia comunicativa Diseño materiales de difusión Difusión de líneas de atención </p>
5.4. Mejora de la coordinación entre agentes encargados de dar apoyo a las víctimas de violencia de género	<p> Reuniones de rev. de protocolos atención víctimas vlg Elaboración protocolo interinstitucional Aplicación protocolo </p>
5.5. Diseño de actuaciones de detección y denuncia de casos de discriminaciones y violencia sexual mediante las nuevas tecnologías	<p> Estudio de riss y tendencias Diseño de talleres Talleres </p>
5.6. Recabo de datos periódicos sobre violencia de género	<p> Reuniones de rev. de protocolos atención víctimas vlg Elaboración protocolo interinstitucional Aplicación protocolo </p>
5.7. Formación en detección precoz de la violencia de género	<p> Programación y preparación formación Contacto con especialistas Formación </p>
5.8. Detección precoz de la violencia de género	<p> Aplicación aprendizaje de la formación </p>
5.9. Mentoraje a mujeres en situación de vulnerabilidad	<p> Contacto mujeres que han superado situaciones vulnerabilidad Calendario de encuentros Encuentros </p>
5.10. Difusión del teléfono de atención a todas las formas de violencia contra las mujeres (016)	<p> Identificación de entidades y preparación comunicación Comunicación a las entidades Difusión del 016 </p>
5.11. Fomento de actividades culturales y artísticas que promuevan una visión no sexista de la sociedad	<p> Diseño act. Programación act. </p>
5.12. Implicación de los hombres en las campañas de sensibilización del 8 de marzo y 25 de noviembre	<p> Búsqueda y contacto con referentes masculinos del feminismo 8M 25N </p>
5.13. Sensibilización e información contra la violencia de género en el ocio	<p> Reuniones entidades ocio nocturno e instituciones Punto violeta en fiestas locales y eventos que se considere oportuno Diseño del estudio </p>
5.14. Elaboración de un mapa de puntos de riesgo del municipio relacionados con la inseguridad de las mujeres	<p> Recopilación de datos Análisis de resultados Difusión estudio y medidas </p>
5.15. Talleres de prevención de ciberacoso para familias	<p> Contacto profesionales Organización de talleres Realización de talleres </p>



7 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tal y como afirma el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028**, la cultura de **evaluación de las políticas públicas** garantiza la **transparencia** y los procesos de **rendición de cuentas**. Es por ello por lo que los **sistemas de seguimiento y evaluación** de un plan estratégico son clave para la puesta en marcha de este, y contribuyen a dar coherencia a su contenido.

Indicadores de género para el seguimiento

El presente Plan desarrolla un **sistema de seguimiento** que establece una serie de **responsables para su impulso, desarrollo, coordinación y evaluación**. Para proceder a la evaluación del Plan, será necesario contar con **indicadores de género** que permitan **realizar un seguimiento progresivo de este**. Los indicadores de género consisten en variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres, y facilitan la comparación entre ambos a fin de identificar diferencias que puedan alimentar estereotipos y desigualdades que manifiestan brechas de género²¹.

Para ello, se establecen las fases de seguimiento y evaluación que deberán de seguirse en el marco de la implementación del Plan:

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

Se llevará a cabo con carácter semestral y se elaboraran **3 tipos de documentos** distintos:

- **Documentos de seguimiento periódicos:** podrán elaborarse cada **6 meses** cuando se considere oportuno por criterio técnico y serán unos documentos que contendrán una síntesis ordenada y estructurada de datos cuantitativos; es decir, grado de ejecución de las acciones que se han puesto en marcha durante el periodo de control. Además, indicaran las acciones que se han implementado con desviaciones respecto la planificación inicial y el motivo de esta durante el periodo de control.
- **Documento de evaluación intermedia:** se elaborará **a la mitad de la vigencia del plan** y será un documento que combinará datos cuantitativos y cualitativos. En este caso se mostrará un resumen del grado de ejecución del I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género y cada uno de los ejes estratégicos, las desviaciones en la implementación de las

²¹ Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (página 53)



acciones, dificultades para su puesta en marcha e incorporarán un apartado de recomendaciones en el que se indicarán sugerencias que mejoren la implementación de las acciones que aún no se han puesto en marcha. En este último apartado también se podrán proponer correcciones de las acciones que aún no se han puesto en marcha para que sean más eficaces (pueden ser correcciones metodológicas, de contenido, de objetivos, agentes implicados, etc.).

- **Documento de evaluación final:** se elaborará tras el fin de la vigencia del Plan. Dicho documento incorporará datos relativos al grado de ejecución total del del I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de Género, justificará los motivos por los que eventualmente alguna acción no se ha puesto en marcha, las dificultades para implementarlas e incorporará recomendaciones que sirvan de guía para la elaboración del próximo Plan. Estas recomendaciones pueden ser muy variadas, orientación de las nuevas acciones, acciones que deben tener continuidad, información que sería útil que se viera reflejada en el nuevo diagnóstico, etc. Asimismo, el rasgo diferencial de la evaluación final con las anuales es que incorporará una valoración del impacto de las acciones (ya sea cuantitativa o cualitativa), lo cual requerirá establecer contacto con los colectivos sobre los que han impactado directamente las acciones para conocer su opinión.

Asignación de responsabilidades

El presente Plan de Igualdad **corresponsabiliza a todas las áreas municipales en su implementación**, lo cual requiere un **sistema de gobernanza** que asegure la correcta coordinación entre los y las agentes responsables de su implementación y garantice su operatividad.

La gobernanza del Plan se realizará en **dos niveles**:

<p>Nivel ejecutivo</p> <p><i>(Toma de decisiones)</i></p> <p>Compuesto por personas representantes del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.</p>	Velar por el cumplimiento del Plan de Acciones.
	Identificar eventuales desajustes en la planificación y proponer medidas correctoras.
	Impulsar la elaboración de los informes de seguimiento y evaluación a los que se refiere este capítulo.
	Promover la coordinación entre los y las agentes municipales.
	Ejercer arbitraje en caso de producirse eventuales conflictos al entorno del Plan.



Nivel operativo <i>(Ejecución del Plan)</i> Compuesto por representantes de las distintas Delegaciones del Ayuntamiento y del tejido asociativo municipal.	Ejecutar el Plan de Acciones.
	Dar apoyo a los y las agentes implicadas en la ejecución del Plan de Acciones.
	Prestar asesoramiento técnico experto en todas las cuestiones relativas al presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género en Alcalá de Guadaíra.
	Ejercer de interlocutor entre la ciudadanía y la administración pública.
	Dar apoyo a la elaboración de los informes de seguimiento y evaluación a los que se refiere este capítulo.
	Promover la participación de la ciudadanía en las distintas actuaciones que derivan de este Plan.

Recomendaciones para el seguimiento y la evaluación

A continuación, se recomiendan algunas buenas prácticas que mejorarán la eficacia del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad:

- **Planificación previa y más precisa de las acciones.** El presente I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de Género es una guía que recopila todas las acciones que se llevarán a cabo, pero sin entrar a precisar la metodología concreta de las acciones, su contenido, público específico..., lo cual da margen al personal técnico municipal para que las adapte según los recursos materiales y económicos, las fuentes de financiación disponibles, las necesidades y cambios sociales, etc. En este sentido, **se recomienda que con carácter previo a la puesta en marcha de cada acción se desarrolle una planificación más precisa de la misma**, lo cual permitirá mejorar su eficacia, anticipar riesgos y llevar a cabo una evaluación más precisa, puesto que se podrá contrastar mejor si esta se ha implementado según lo previsto. Todas las medidas estarán sujetas a la normativa vigente en cada uno de los ámbitos que le afecta.
- **Trazabilidad.** En caso de que por alguna de las circunstancias mencionadas anteriormente (necesidad social, demandas ciudadanas, financiación, recursos humanos...,) **se modifiquen los objetivos, contenido, orientación de una acción, se sugiere dejar constancia de ello para**



mejorar la calidad de la evaluación (por ejemplo, es posible que si la acción se financia con recursos de otra administración haya algunas condiciones previas que obliguen a modificarla).

- **Establecimiento del valor objetivo de los indicadores.** Por lo general se ha procurado que los indicadores de este Plan sean cuantitativos, lo que supone que pueden medirse con un valor numérico. En ese sentido, se recomienda que **durante la planificación se establezca un valor objetivo que debería alcanzarse** para considerar que estas se han desarrollado correctamente.
- **Generación de las fuentes de alimentación de los indicadores.** Con carácter previo a la implementación de las acciones se recomienda generar instrumentos que permitan alimentar los indicadores, lo cual implica que si, por ejemplo, un indicador es “asistencia de mujeres y hombres” se generará un registro que deje constancia de la misma o si, un indicador es “grado de satisfacción de las personas usuarias” se generará un cuestionario en el que se les pregunte su grado de satisfacción en una escala de 1 a 10.
- **Generación de un cuadro de mando.** Se recomienda que a la entrada en vigor del presente I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de Género se genere un cuadro de mando (que puede ser en formato Excel o similar) en el que se anote toda la información necesaria para su seguimiento y evaluación (objetivos de la acción, valor objetivo de los indicadores, valor real de los indicadores, agentes implicados/as, dificultades de implementación, desviaciones respecto la planificación inicial...). Se sugiere que el cuadro de mando se vaya alimentado paralelamente al desarrollo de las acciones.
- **Coordinación entre agentes implicado/as.** Se recomienda que los diversos agentes responsables del control y seguimiento del I Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de Género tengan acceso al cuadro de mando y que acuerden la manera en cómo debe cumplimentarse; es decir, si habrá una persona o grupo de personas que centralizarán la información y serán responsables de alimentarlo o si este se cumplimentará de manera colaborativa.

Grado de implementación de las acciones

Uno de los puntos críticos en la evaluación y seguimiento de los planes de acción es medir el grado de ejecución de las acciones de manera cuantitativa. Es por ello que se propone una **escala de medición** de las mismas, donde **0 significa un grado de implementación nulo y 5 una implementación completa** (esta escala puede hacerse más simple o más compleja según se estime durante la puesta en marcha del Plan de Igualdad).

- **0.** La acción no se ha presupuestado ni planificado.
- **1.** La acción está presupuestada, pero no planificada.



- **2.** La acción está presupuestada y planificada (se entenderá como planificada cuando la planificación prevea un periodo de implementación).
- **3.** La acción ha empezado a implementarse y se encuentra en una fase inicial (se han ejecutado menos del 50% de las tareas previstas).
- **4.** La acción ha empezado a implementarse y se encuentra en fase avanzada (se han ejecutado entre el 50 y el 99% de las acciones previstas).
- **5.** La acción se ha desarrollado por completo.

- **N*.** Se colocará un asterisco al lado del número cuando la acción se esté planificando, desarrollando o se haya implementado con desviaciones respecto la previsión inicial. En este caso el cuadro de mando recogerá la desviación en cuestión.

En los casos en los que se considere que no es necesario presupuestar una acción, se evaluará directamente con un 1.

En los casos en los que una acción sea muy simple y técnicamente no se considere necesaria una planificación previa, se evaluará directamente con un 2 (siempre y cuando haya prevista una fecha para empezar a implementarla).

Dotación presupuestaria

El presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género se dotará de un presupuesto específico anual con fondos de la Delegación de Igualdad. El presupuesto que destinarán las otras Delegaciones será flexible y se ajustará a las necesidades de contexto durante la ejecución de las acciones.



ANEXO I. MODELO DE ENCUESTA FACILITADO A LA CIUDADANÍA

La encuesta facilitada a la ciudadanía fue online y se vehiculó mediante las redes sociales, la web del Ayuntamiento y la difusión de carteles físicos con el QR de la encuesta. Fue anónima y se plantearon preguntas de respuesta cerrada con el fin de obtener el máximo de información con el mínimo tiempo posible, puesto que las personas suelen ser reticentes a participar en encuestas que les ocupen más de 10-15 minutos.

Asimismo, se plantearon preguntas de respuesta abierta para posibilitar que las personas pudieran expresar a modo más cualitativo sus comentarios e inquietudes. Las preguntas fueron las siguientes:

Preguntas de filtro. Género, edad, nivel formativo y situación laboral.

Transversal.

Priorice en una **escala de 1 a 5 la importancia** de incorporar la **perspectiva de género** en los siguientes **ejes** en las **políticas municipales** de Alcalá de Guadaíra (Donde 1 es “nada importante” y 5 es “muy importante”)

- **Educación** (igualdad de género en el currículo escolar y capacitación del personal educativo para detectar y erradicar sexismos)
- **Empleo** (programas de formación y empleo que abordan la desigualdad salarial, los sesgos vocacionales, el techo de cristal...)
- **Políticas Sociales** (políticas que buscan la inserción social y la protección de las personas con más necesidades)
- **Poder, Representación y Participación** (promoción de la presencia y participación de las mujeres en espacios de poder y decisión)
- **Salud** (acceso igualitario a los servicios médicos e igual atención a los problemas de salud específicos de las mujeres y los hombres)
- **Deportes** (fomento de la práctica deportiva femenina y erradicación de la brecha de género en el deporte)
- **Nuevas Tecnologías** (promoción de la igualdad de género en el acceso y uso de las nuevas tecnologías)
- **Cultura y Ocio** (apoyo a la producción cultural femenina y erradicación del sexismo en la oferta cultural)



- **Urbanismo y Vía Pública** (planificación urbanística y generación de espacios seguros que atiendan a las necesidades y las rutinas de los hombres y las mujeres)

Eje de educación.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- La composición del profesorado de los centros educativos del municipio es igualitaria en términos de género
- La composición de las personas asistentes a las reuniones escolares es igualitaria en términos de género
- Mujeres y hombres asisten por igual a reuniones escolares y acompañan a hijas e hijos al centro escolar
- No existen sesgos de género en la orientación educativa (ramas de educación más feminizadas y otras más masculinizadas)
- El temario de los libros escolares visibiliza por igual a las mujeres y a los hombres

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con la **educación e igualdad**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?

Eje de empleo.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- En el municipio no hay segregación horizontal (Existencia de sectores altamente ocupados por hombres y otros altamente ocupados por mujeres)
- En el municipio no hay segregación vertical (mayor presencia de hombres que ocupan cargos de mando en las empresas)
- En el municipio, mujeres y hombres cobran el mismo salario por realizar trabajos iguales (no hay brecha salarial)
- Las empresas locales tendrían que disponer de planes de Igualdad
- El horario laboral y el horario escolar son compatibles
- El sector doméstico informal ocupa por igual a mujeres y hombres

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el **empleo**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?



Eje de políticas sociales.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- Hay el mismo número de hombres que de mujeres en situación de vulnerabilidad
- La tasa de pobreza es la misma en las familias monomarentales y las monoparentales.
- La difusión de los servicios de atención a las víctimas de violencia de género por parte del Ayuntamiento es adecuada
- Hay el mismo número de mujeres y hombres trabajando en las entidades sociales
- El apoyo del Ayuntamiento a las personas con cargas familiares es adecuado

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con las **políticas sociales**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?

Eje de poder, representación y participación.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- La presencia de mujeres y hombres en los cargos directivos de las asociaciones y clubes es igualitaria
- La presencia de mujeres y hombres en los cargos políticos del Ayuntamiento es igualitaria
- Mujeres y hombres participan por igual en las elecciones políticas
- El horario de atención de la administración pública local es flexible y facilita la conciliación

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con la **participación, poder y representación**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?

Eje de salud.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- La presencia de mujeres y hombres es igualitaria entre las personas que trabajan en los centros de salud del municipio
- Existe, por igual, conciencia de los problemas de salud propios de los hombres y de las mujeres
- Los centros de salud están muy implicados en la red de atención a las víctimas de violencia de género
- En los centros de salud hay suficiente información sobre la violencia de género (dónde acudir, cómo prevenir, etc.)



¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de la **salud**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?

Eje de deportes.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- Existe igualdad de género en la práctica deportiva federada
- Existe igualdad de género en la práctica de los distintos deportes
- Existe igualdad de género en el número de personas árbitras y entrenadoras
- La continuidad deportiva, a partir de los 13 años, es igual en niñas y en niños
- Las familias apoyan por igual la práctica deportiva de las hijas y los hijos

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de los **deportes e igualdad**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?

Eje de nuevas tecnologías.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- No existe una brecha digital de género
- Hay el mismo número de mujeres y hombres con un perfil profesional en el ámbito digital
- Los medios de prensa de ámbito local incorporan adecuadamente la perspectiva de género en la redacción de noticias
- El Ayuntamiento ofrece herramientas para controlar el acoso y la violencia de género digital

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de las **nuevas tecnologías y la igualdad**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?

Eje de cultura y ocio.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- El municipio da visibilidad al arte femenino en todas sus modalidades
- Se da visibilidad a las mujeres históricas en el municipio
- Existe igualdad de género en las distintas disciplinas artísticas que se practican en el municipio
- Las medidas para prevenir la violencia de género en los eventos de ocio municipales son adecuadas



¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de la **cultura y el ocio**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?

Eje de urbanismo y vía pública.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- El Ayuntamiento aplica la perspectiva de género en el diseño urbano (se contemplan los distintos usos que mujeres y hombres hacen del espacio urbano)
- Mujeres y hombres usan por igual todos los medios de transporte
- La percepción de inseguridad de mujeres y hombres en la vía pública es la misma
- El tamaño de las aceras es adecuado para las personas que realizan tareas de cuidado

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de **urbanismo y vía pública**, que debería abordarse en el presente Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género?

Medidas del Plan de Igualdad y Contra la Violencia de Género

Proponga qué medidas debería contemplar el Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la violencia de género para la ciudadanía de Alcalá de Guadaíra.



ANEXO 2. ENTREVISTAS Y GRUPOS DE TRABAJO CON EL TEJIDO ASOCIATIVO DEL MUNICIPIO

A continuación, se plasman las fichas que recogen el contenido tratado en los grupos de trabajo y entrevistas realizadas con el tejido asociativo de Alcalá de Guadaíra.

Hacer clic en cualquiera de los puntos para dirigirse a la ficha indicada

- [Entrevista con la Asociación Mujeres en Crecimiento](#)
- [Entrevista con la Asociación Mujeres en Igualdad](#)
- [Entrevista con la Asociación Mujeres Voluntarias de Alcalá](#)
- [Entrevista de Salud, con la Asociación de Fibromialgia de Alcalá](#)
- [Entrevista de Salud, con el Trabajador Social del Centro de Salud Don Paulino García Donas](#)
- [Entrevista de Deporte, con el C.D. Let's Padel](#)
- [Grupo de trabajo de Educación, con las AMPAS de los CEIP Manuel Alonso y CEIP Antonio Machado](#)
- [Grupo de trabajo de Salud, con las asociaciones ASAENES Salud Mental, Asociación de Fibromialgia de Alcalá de Guadaíra \(AFA\) y Asociación Alcalareña de Educación Especial \(AAEE\)](#)



Entrevista en el ámbito de la Igualdad

Con la Asociación Mujeres en Crecimiento

Desde la asociación se identifican las siguientes características en la sociedad alcalaresa:

- En Alcalá de Guadaíra se repiten los patrones de cuidado entre ambos sexos.
- Una de las problemáticas que identifica la asociación en las mujeres con las que trabaja es la falta de tiempo del que disponen para reflexionar sobre qué necesitan y a qué pueden dedicar su vida. Aunque las necesidades entre mujeres con diferentes niveles de ingresos son diferenciadas:
 - Las mujeres de ingresos más bajos trabajan mayoritariamente en el sector doméstico. Las problemáticas que identifican van enfocadas a la falta de tiempo debido a la doble carga laboral y familiar. Debido a esta falta de tiempo, no pueden focalizarse en su desarrollo personal y profesional.
 - Las mujeres con un grado de ingresos más elevado disponen de suficientes recursos económicos para externalizar el servicio de cuidado del hogar. No obstante, les continúa faltando un espacio en el que hablar y compartir sus inseguridades del día a día (belleza, estética, sexualidad...).

Pese a esta diferenciación, en todas ellas se identifica la necesidad de formar y sensibilizar a las mujeres en igualdad y auto cuidado. Este tipo de formación tiene que darse por personas profesionales, conocedoras y empáticas de la realidad de las mujeres.

- En Andalucía, la figura de la “matriarca” es muy potente y está muy arraigada. Las mujeres lideran y dirigen la toma de decisiones en los hogares, lo cual conlleva implícitamente la carga de todas las tareas del hogar.

A continuación, se identifican una serie de medidas que se proponen incorporar en el plan de igualdad:

- Promoción de la participación activa del tejido asociativo del municipio en los planes e iniciativas que se lideren desde el Ayuntamiento.
- Divulgación de recursos y servicios municipales en el ámbito de la igualdad y la violencia de género.
- Organización de formaciones / talleres en centros escolares sobre nuevas masculinidades, autocuidado y crecimiento personal.



Entrevista en el ámbito de la Igualdad

Con la Asociación Mujeres en Igualdad de Alcalá

En el caso de la entrevista con la asociación de Mujeres en Igualdad de Alcalá de Guadaíra, se abordaron principalmente aspectos metodológicos del Plan, por lo que no se ha elaborado una ficha específica con las conclusiones.



Entrevista en el ámbito de la Igualdad

Con la Asociación Mujeres Voluntarias de Alcalá

La asociación comunica sus necesidades en relación con el abordaje de la violencia de género en el municipio, dado que se dedica a atender a mujeres en situaciones de violencia. Son las siguientes:

- Establecer el Centro de la Igualdad como punto referente para el abordaje de la problemática de la violencia de género en Alcalá.
- Creación de una mesa de trabajo integrada por todos los agentes involucrados en el abordaje de la violencia de género en el municipio.
- Revisión de los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, especialmente vinculado al sector deportivo.



Entrevista en el ámbito de la Salud

Con la Asociación de Fibromialgia de Alcalá (AFA)

La **Asociación de Fibromialgia de Alcalá de Guadaíra (AFA)** detecta la necesidad de realizar pedagogía en relación con la fibromialgia en los centros de salud municipales, ya que manifiesta que todavía existe una estigmatización arraigada a esta, hecho que afecta negativamente a los tiempos de diagnóstico y a la facilitación de un trato adecuado, tanto sanitario como psicológico.

La asociación identifica las siguientes medidas relacionadas con la salud y la igualdad en el municipio de Alcalá:

- Elaboración de un sistema de incentivo a la participación por parte de las asociaciones para las acciones en igualdad que impulsa el Ayuntamiento, como por ejemplo los grupos de trabajo organizados para el presente Plan.
- Invitación a las asociaciones municipales a adherirse al Plan, a fin de hacerlas partícipes de su elaboración e involucrarlas con su implementación.
- Revisión del Plan Local de Salud con perspectiva de género.
- Sensibilización a los equipos profesionales de los centros de salud de las necesidades específicas de las mujeres con fibromialgia, que es una enfermedad que mayoritariamente las mujeres. En concreto, entre las personas enfermas, la práctica totalidad son mujeres. Además, se comenta que Alcalá forma parte de las Unidades Activas de Ejercicio Físico que recomiendan dar respuesta a algunos problemas de salud planteando el deporte como herramienta para reducir la prescripción de fármacos psicotrópicos (muy efectivo en el caso de la fibromialgia).
- Refuerzo de la coordinación entre el Centro de la Igualdad y las asociaciones municipales que atienden a mujeres.
- Refuerzo de la prevención de la violencia de género, puesto que la mayoría de las actuaciones municipales se centran en la intervención de la violencia de género una vez esta ya se ha producido.



Entrevista en el ámbito de la Salud

Con el trabajador social del Centro de Salud Distrito Norte (Don Paulino García Donas)

Desde los servicios de salud municipales, se manifiesta la necesidad **abordar el trabajo en el ámbito de la violencia de género desde una perspectiva transversal**. Esto supone integrar y coordinar una respuesta conjunta a través de todos los sectores y áreas de actuación del municipio. Implica que tanto los servicios de salud, como el ámbito de la educación, los servicios sociales, la policía, y otras instituciones municipales, trabajen conjuntamente y de forma integral.

Más específicamente, se detecta la necesidad de que sea el propio **Ayuntamiento el agente que lidere la promoción y la educación en la salud y la igualdad**, pero también en la economía, el deporte, la cultura... La incorporación de esta perspectiva de género transversal supone un **cambio de paradigma metodológico**: pasar de trabajar en coordinación (entendida como la suma de todas las partes implicadas), a **trabajar de una forma interseccional** con todos los ámbitos municipales, es decir, como un mismo equipo o una misma unidad.

Rafael explica que el Centro de Salud Distrito Norte (Don Paulino García Donas) cuenta con una Comisión de Violencia de Género, además de que todos los Centros de Salud han de seguir el [Protocolo Andaluz para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género 2020](#).

Una vez realizado el análisis del contexto municipal en términos de salud e igualdad, se proponen las siguientes medidas:

- Establecer un circuito entre el Centro de Igualdad y el Centro de Salud. Esto supone explorar las sinergias entre ambos, además de eventuales agentes municipales. El objetivo es generar una coordinación eficaz, facilitar la detección temprana de violencia de género, así como una atención integral y multidisciplinaria a las mujeres que sufren este tipo de situaciones.
- Recuperar las Comisiones de Violencia de género que existieron anteriormente en el municipio. Desde los Centros de Salud se propone su impulso con la revisión de su metodología y la aplicación de mejoras a fin de no repetir eventuales errores surgidos durante los años en los que estuvieron vigentes.
- Introducir el ámbito de la violencia de género en la educación maternal, a fin de que las personas asistentes tomen consciencia de los abusos y malos tratos que se pueden dar en pareja y promover la corresponsabilidad.
- Elaborar una campaña sobre la concienciación de las drogas y el alcohol. Desde los servicios de salud municipales se identifica que el consumo de alcohol en mujeres se da en mayor medida en el ámbito privado, al contrario de los hombres, que se da en el ámbito público.



Entrevista en el ámbito del Deporte

Con la representante el C.D. Let's Padel

Desde el club, se identifica una masculinización general en las direcciones y demás puestos de responsabilidad de las asociaciones deportivas de Alcalá.

En relación con la práctica del pádel en el municipio:

- Se percibe una falta de apoyo por las instituciones locales, en detrimento de otros deportes de mayor tradición.
- Se identifica que el porcentaje de personas que practican el pádel es mayoritariamente masculino, con aproximadamente un 80% de hombres.
- Además, se identifica que la práctica de pádel en hombres empieza en edades más tempranas; en cambio, las mujeres inician la práctica deportiva en una edad más tardía, hacia los 40 años.
- En los hombres, no suele existir absentismo en ninguna franja edad, porque a diferencia de las mujeres priorizan más la práctica deportiva y asumen menos cargas domésticas (físicas y mentales).

En relación con la práctica de pádel de las niñas y los niños de Alcalá:

- Desde el club se manifiesta que la práctica de pádel no está arraigada en las franjas de menor edad en Alcalá, especialmente las niñas.
- La tasa de abandono deportiva es la misma que en los demás deportes: las niñas, aunque tengan potencial, suelen abandonar antes, ya que suelen priorizar sus estudios. En los niños, en cambio, prácticamente no hay abandono.
- El mayor abandono del deporte en niñas lleva a plantear la problemática sobre las diferencias en las expectativas que las familias depositan en los niños y en las niñas: en ellos rápidamente se intuye y asume una mayor progresión a largo plazo; en ellas, es más inusual. Asimismo, es habitual que las marcas patrocinadoras se suelen fijar más en los niños que en las niñas.



A continuación, se exponen las medidas propuestas derivadas de la identificación de retos en materia de deporte e igualdad:

- **Realización de una charla obligatoria** a las familias sobre igualdad y respeto al inicio de cada curso.
- **Instauración de una figura de profesional de la psicología deportiva accesible para todos los clubes.** Se detecta como ámbito de actuación prioritario la gestión emocional de los niños y las niñas que practican deporte competitivo, sobre todo en la gestión del “perder”.
- **Realización de un curso psicológico para las personas entrenadoras sobre trato con niños y niñas.** Algunos de los ámbitos que debería incluir son los siguientes:
 - Comunicación afectiva
 - Escucha activa
 - Motivación y esfuerzo positivo
 - Manejo del estrés y la presión
 - Promoción de la autoestima y la confianza
 - Inclusión y diversidad
 - Otros



Grupo de Trabajo en el ámbito de la Educación

Con representantes de las AMPAS del CEIP Manuel Alonso y CEIP Antonio Machado

Desde las AMPAS se pone de manifiesto la existencia de sesgos de género todavía existentes en la organización de eventos escolares, como las recomendaciones de vestimenta diferenciados para los niños y las niñas o los roles que el alumnado adopta durante estos actos dependiendo de su sexo. No obstante, desde las AMPAS también se remarca de forma positiva la predisposición de los colegios en la organización de actividades para promocionar la igualdad de género.

Las medidas que podrían plantearse para el Plan de acciones y que las AMPAS plantean son las siguientes:

- Elaboración de un decálogo de **buenas prácticas para evitar sesgos de género en los eventos** que organizan los centros escolares (como carnaval, navidad...).
- **Sensibilización a los padres** sobre la importancia de la participación de los hombres en actos educativos de todo tipo.
- Organización de **charlas temáticas con enfoque de género** con personas referentes sensibilizadas en igualdad para el alumnado y las familias.
- Incorporación de la **asistencia psicológica permanente** en el proceso de orientación educativa.
- Realización de talleres para la **prevención del ciberacoso**.



Grupo de trabajo en el ámbito de la Salud

Con Asociaciones del ámbito de salud del municipio

Se realiza un grupo de trabajo con asociaciones del ámbito de la salud en Alcalá, con la finalidad de identificar los retos en materia de igualdad y salud existentes en el municipio. Son las siguientes:

- Asociación Alcalareña de Educación Especial
- ASAENES Salud Mental
- Asociación de Fibromialgia de Alcalá de Guadaíra

La siguiente ficha recoge la información transmitida por las asociaciones:

Fase 1. Identificación de retos en materia de Salud e Igualdad en el municipio de Alcalá de Guadaíra			
Reto 1.	Enfoque multidisciplinar: Sensibilización hacia la vulnerabilidad de las personas con problemas de salud mental en distintas disciplinas de la salud.		
Reto 2.	Integración de la perspectiva de género en la atención sanitaria, especialmente en el ámbito de la salud mental.		
Reto 3.	Atención sanitaria personalizada y con consciencia de las necesidades específicas de las mujeres.		
Reto 4.	Educación afectivo sexual en jóvenes, teniendo en cuenta especialmente a los y las jóvenes con discapacidad.		
Reto 5.	Disposición de recursos específicos de atención a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, especialmente en mujeres con problemas de salud mental.		
Fase 2. Propuestas a desarrollar mediante competencias municipales			
	Propuesta 1.	Propuesta 2.	Propuesta 3.
Reto 1.	Refuerzo de la coordinación entre los especialistas médicos para atender a los problemas de salud con perspectiva de género	Impulso de mesas de diálogo y debate para la sensibilización hacia las personas con problemas de salud mental	Realización de un estudio comparativo que ponga el foco en el impacto sobre la calidad de vida de las mujeres



			de la atención médica integral.
Reto 2.	Ampliación de la oferta formativa que aborda las necesidades de salud con perspectiva de género y la atención desde una perspectiva integral entre las distintas disciplinas médicas.	Elaboración de un documento recopilatorio de buenas prácticas en la atención específica en mujeres y hombres. Este documento puede surgir como producto de las mesas de debate planteadas en el reto 1.	Investigación sobre los factores de protección y riesgo en relación con la salud mental de mujeres y hombres, especialmente en personas con discapacidad.
Reto 3.	Análisis de las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres, con especial atención a personas con discapacidad, para el diseño de espacios y servicios de atención en distintos dispositivos sanitarios: centros de día, unidades de hospitalización, etc. Este análisis puede surgir como producto de la mesa de debate planteada en el reto 1.	Garantizar que las campañas de difusión del Ayuntamiento (o cualquier tipo de difusión) se realizan vía canales adaptados a las necesidades de todas las personas del municipio, prestando especial atención a las personas con necesidades especiales y a la existencia de la brecha digital de género y edad.	
Reto 4.	Elaboración de campañas de divulgación y sensibilización sobre derechos sexuales y reproductivos.	Formación / sensibilización a profesionales de la atención social y sanitaria sobre los derechos sexuales y reproductivos, con especialización de las	Elaboración de campañas informativas sobre derechos sexuales y reproductivos en espacios de ocio frecuentados por los y las jóvenes del municipio.



		necesidades de mujeres con discapacidad.	
Reto 5.	Elaboración de medidas para el empoderamiento de las mujeres con discapacidad. A modo de ejemplo, algunas asociaciones del municipio organizan grupos de auto ayuda.		





www.daleph.com
daleph@daleph.com

